

Piano triennale delle azioni positive 2012-2014

di **Miriana Nacucchi**

Con il decreto ministeriale del 3 luglio 2012, ai sensi dell'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha adottato il Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2012-2014 che rappresenta un documento programmatico finalizzato all'adozione di azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro e all'armonizzazione delle attività per il perseguimento e l'applicazione dei principi di pari opportunità tra uomini e donne. Tale Piano nasce dal lavoro svolto all'interno del Comitato pari opportunità (CPO) ed è stato poi parzialmente rielaborato dal Comitato unico di garanzia (CUG) tenendo conto dei nuovi elementi assegnati al Comitato (compiti propositivi, consultivi e di verifica). Nella proposta fatta dal CUG per il Piano triennale delle azioni positive 2012-2014, vengono indicati un ristretto numero di misure e comportamenti che si ritengono particolarmente rilevanti e prioritari. Difatti, elemento da cui non si può prescindere, è la valorizzazione delle persone attraverso politiche di gestione del capitale umano attente a rimuovere le discriminazioni e sviluppo delle risorse umane che portano ad un miglioramento della qualità dei servizi.

Inoltre, con lo strumento della pianificazione, vengono adoperate misure volte ad adottare e promuovere principi di pari opportunità di carriera nell'ottica della valorizzazione di genere. È altresì imposto l'obbligo ad ogni Pubblica amministrazione, di elaborare un piano di azioni positive allo scopo di garantire la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Dunque, in quest'ottica, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, avendo sempre come obiettivo cardine la parità tra generi, consente l'innovazione di modelli organizzativi anche per apportare benessere nell'ambiente di lavoro, contribuire a mettere in atto forme di flessibilità oraria in una logica costruttiva e dinamica tra i bisogni delle persone e le esigenze aziendali, e favorendo infine l'eguaglianza delle opportunità e del riconoscimento del merito.

La nozione giuridica di "azioni positive" viene specificata dall'articolo 42 del decreto legislativo dell'11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari opportunità) laddove si precisa che esse sono da intendere, essenzialmente, come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Tali azioni positive rappresentano misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure "speciali" in quanto specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare qualsiasi forma di discriminazione sia diretta che indiretta, e sono "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento. È doveroso ribadire, che i soggetti chiamati ad intervenire alla elaborazione del Piano sono individuati nel medesimo decreto legislativo e sono gli organismi rappresentativi di lavoratori e lavoratrici, del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e di uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, della Consigliera nazionale di parità e le Consigliere di parità territorialmente competenti e del Comitato unico di garanzia.

Il Piano triennale azioni positive ha come obiettivi quello di accrescere le competenze del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le

discriminazioni. Le azioni previste per l'attuazione di tale obiettivo sono: programmare incontri di sensibilizzazione ed informazione rivolti ai responsabili di area sul tema delle pari opportunità, sensibilizzazione e formazione del personale dipendente ed informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, nonché di nuove disposizioni sul tema delle pari opportunità.

Ulteriori obiettivi sono il rafforzamento della cultura equitativa nell'organizzazione, l'individuazione di meccanismi efficaci di tutela, il sostegno nei casi di discriminazione. Per il suddetto fine sono previsti studi di fattibilità di soluzioni correttive dei differenziali di trattamento economico qualora verificati, raccolta di casi (di discriminazione, violenze, mobbing, molestie, ecc.) a cura del CPO con conseguente elaborazione dei dati. Sono previste, altresì, articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali al fine di favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali. Già il Consiglio europeo, con una nota del maggio 2011, ha riportato l'attenzione sul tema della conciliazione vita-lavoro e come affrontare tali sfide combattendo gli ostacoli per la realizzazione del bilanciamento.

Nell'ottica di migliorare la vita professionale con la vita familiare è opportuno promuovere politiche di pari opportunità fra uomini e donne per poter superare problematiche che vadano oltre la mera difficoltà genitoriale.

Altra importante azione è quella riguardante agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo prolungate assenze per congedo parentale, e quindi per un miglioramento di reinserimento nel mercato del lavoro; fornire opportunità di carriera e di sviluppo delle professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressi economici.

Le azioni positive sono un'ottima strategia per compensare gli svantaggi e consentire concretamente l'accesso ai diritti.

Tali azioni devono essere ovviamente considerate quale primo graduale approccio all'interno di un processo che dovrà essere continuo e che prevede il controllo dello stesso attraverso una precisa attività di monitoraggio che renda possibili gli adeguamenti e le modifiche che in corso d'opera si renderanno necessarie.

Miriana Nacucchi

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo