

Pari opportunità e contrasto delle discriminazioni come fattori di benessere nelle P.A.

Bilancio di genere, conciliazione dei tempi di lavoro e personali, lotta alle discriminazioni.

Relazione al convegno svoltosi al Forum PA in data 16 maggio 2012.

Introduzione:

Patrizia De Rose: Capo Dipartimento per le Pari Opportunità. Cultrice della materia di diritto amministrativo e Scienze dell'Amministrazione presso l'Università "La Sapienza di Roma" e Scienze delle Finanze presso la "Luiss" di Roma. E' rappresentante in seno al Comitato di pilotaggio per la realizzazione di un progetto per l'integrazione della dimensione di genere nel bilancio dello Stato (Dipartimento Pari Opportunità) e membro del Comitato per la lotta alla pedofilia presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio.

Antonio Naddeo: Capo Dipartimento Funzione Pubblica. Laureato in Economia e Commercio presso l'Università di Roma, è consigliere della Presidenza del Consiglio dei Ministri dal 2005 e Capo Dipartimento della Funzione Pubblica dal 2006. Nel 1998 mediante pubblico concorso ha avuto la nomina di dirigente di II^ fascia e nel 2002 ha avuto il primo incarico di Direttore Generale. Tra gli altri titoli è dottore Commercialista e Revisore Ufficiale dei Conti.

Benessere organizzativo e sviluppo delle potenzialità contro le discriminazioni: il ruolo delle nuove tecnologie

Roberta Cocco (Responsabile progetto futuro@lfemminile - Microsoft)

La Microsoft affianca il Forum PA su diversi progetti attraverso la tecnologia, con grande rispetto per i diversi ruoli e le competenze, diffondendo anche le nuove idee riguardanti pari opportunità e benessere organizzativo.

Per esempio abbiamo offerto alle donne dispositivi mobili per poter svolgere le loro funzioni senza essere presenti nel luogo di lavoro già da cinque anni fa. Per esempio al Comune di Bolzano le donne hanno avuto la possibilità di accedere a servizi formativi in assenza dal lavoro per poter, per esempio, partecipare a dei concorsi. La tecnologia va pensata comunque come un'opportunità e non come un obbligo.

Più recentemente abbiamo partecipato al progetto di "Futuro al femminile" per l'INAIL. Abbiamo anche lanciato una sfida per conoscere storie di donne che hanno fatto carriera attraverso l'uso della tecnologia, temendo per l'assenza di segnalazioni mentre invece sono arrivate un gran numero di interviste, che oggi si possono leggere. Riguardano in genere la conciliazione di giovani donne o di mamme che attraverso l'aggiornamento hanno potuto ricoprire un ruolo assolutamente meritato.

Benessere Organizzativo e discriminazioni: Presentazione del Panel PA (sondaggio online) proposto dal FORUM PA alla sua community

Maria Di Paolo (Forum PA)

Come si lavora nella PA? Merito, incentivi e valutazione i punti dolenti. Il dato emerge da un'indagine sul benessere organizzativo nelle amministrazioni condotta da FORUM PA attraverso un questionario. Il problema più grave nel lavoro pubblico è, secondo gli intervistati, quello del merito e dell'equità. Solo il 6% dei rispondenti pensa che nella propria organizzazione il merito sia il principale criterio per avanzare nella carriera, contro un 63% che lo nega e un 31% che lo definirebbe episodico.

Positivi, almeno in prevalenza, i giudizi sulle relazioni interpersonali e sulla comunicazione: il 33,5% dei rispondenti dichiara che gli obiettivi dell'amministrazione sono sempre o spesso chiari e ben definiti contro un 11% che li definisce poco chiari; il 24% dichiara di essere coinvolto sempre o

spesso dai dirigenti sui temi inerenti il proprio lavoro, mentre il 20% dichiara di non essere mai ascoltato. Solo il 10% poi non può contare sulle informazioni di lavoro fornite dai colleghi, contro un 28% che le ha spesso o sempre e un 62% che le ha in forma episodica. Maggiori dubbi sulla comunicazione interna sia tra colleghi, sia con la dirigenza: solo il 22% la definirebbe ricca e frequente contro un 50% che sperimenta una comunicazione solo saltuariamente ed un restante 28% che si lamenta di non averla mai.

I problemi più gravi emergono invece quando ci avviciniamo ai temi del cambiamento e dell'innovazione. Se tutto sommato c'è un 33% dei rispondenti che dice che la propria organizzazione è attenta ad acquisire nuove tecnologie per migliorare i processi di lavoro (mentre solo il 15% dice che questo non succede mai e un 53% che lo constata in forma episodica), quando passiamo allo sviluppo delle competenze innovative nei dipendenti la situazione peggiora. Abbiamo infatti solo un 14% che lavora in amministrazioni impegnate spesso o sempre a far crescere le proprie risorse umane, contro un 38% che non lo sperimenta mai e un 48% solo in forma episodica. *Va ancora peggio per l'introduzione di nuove professionalità*, sperimentate solo per il 12% dei rispondenti contro un 41% che non ne ha esperienza e un 47% che ne ha tracce episodiche. A questa situazione che possiamo definire statica, in cui l'unica cosa che si muove sono un po' di acquisti di tecnologie, fa riscontro ovviamente una scarsissima propensione a sperimentare nuove forme di organizzazione del lavoro che entrano spesso o sempre nelle PA solo per un 12%, in forma episodica per un 45% dei rispondenti e mai per un sonoro 43%.

Ma il problema che il nostro panel percepisce come il più grave nel lavoro pubblico è quello del merito e dell'equità. E questo è ancora più grave perché siamo nella fase di applicazione faticosa di una riforma, come quella di Brunetta del 2009, che ha fatto del merito, della premialità e della trasparenza i propri pilastri.

Partiamo proprio dal merito: solo il 6% dei rispondenti dice che nella propria organizzazione il merito è il principale criterio per gli avanzamenti di carriera contro un 63% che dice che questo non avviene mai e un 31% che lo definirebbe episodico. Anche per gli incentivi economici la situazione non è molto diversa: per il 59% non sono mai distribuiti sulla base dell'efficacia delle prestazioni, per il 31% questo avviene ogni tanto e solo per il 10% si tratta di una prassi (spesso o sempre). Passando al delicato processo di valutazione, il nostro panel trova che essa è equa e trasparente solo per il 15%, mentre un 48% dice che non lo è mai e il 37% che lo è solo qualche volta.

I Comitati Unici di Garanzia a un anno dalla loro costituzione

Antonella Ninci Presidente Comitato Unico di Garanzia per Pari Opportunità, per Valorizzazione del Benessere di chi Lavora e contro le Discriminazioni - INAIL, dal 2004 fa parte del Comitato Paritetico per il fenomeno del Mobbing ed è stata individuata tra i componenti del gruppo istituito presso i Dipartimenti della Funzione Pubblica e delle Pari Opportunità per la redazione delle Linee Guida sul funzionamento dei nuovi Comitati Unici di Garanzia e di vigilanza sulla sperimentazione degli stessi.

Oriana Calabresi Consigliere della Corte dei conti assegnata alla Sezione regionale di controllo per la Regione Abruzzo e alla Sezione Centrale di controllo preventivo di legittimità – Magistrato istruttore per gli atti del MIUR e MIBAC. Esperta presso il Dipartimento per le Pari Opportunità – Presidenza Consiglio dei Ministri – UNAR Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali. Componente gruppo monitoraggio per l'implementazione dei Comitati unici di garanzia istituito presso i Dipartimenti Funzione Pubblica e Pari Opportunità.

Dalla costituzione dei CPO, che tutelavano le opportunità delle donne sul lavoro, si è passati al contrasto a tutti i tipi di discriminazione di tutti i soggetti che lavorano, fino al complessivo benessere organizzativo, che produce efficienza nei servizi e soddisfazione negli utenti finali. Il monitoraggio a un anno dalla istituzione dei Cug implica l'utilizzo dei fattori di rischio indicati dalla legislazione dell'Unione europea, senza dimenticare un riferimento alla sicurezza sul lavoro (INAIL). Alla fine del biennio di monitoraggio, si potranno rivedere le linee guida costituite in via sperimentale, alla luce dei contenuti positivi e negativi prodotti sia nelle amministrazioni pubbliche centrali che negli enti territoriali. Destinatari dei Cug sono state anche le università che già nei

CPO avevano incluso sia professori che studenti, con una serie di innovazioni ed ampliamenti di scopo, per la grande libertà presente nei loro statuti.

La PA, costituita da 36.000 amministrazioni, ha costituito il Cug in quasi tutti i ministeri, in enti nazionali come Corte dei Conti, INAIL, ecc., università, gran parte delle Regioni e delle Province (grazie anche alle Consigliere di parità), e dei Comuni italiani, grandi e piccoli, molte aziende sanitarie ed altro.

E' stato rilevante il progetto per il sostegno alla costituzione dei Cug nelle Regioni Convergenza Obiettivo UNAR (con i fondi FSE) per la conoscenza, la sensibilizzazione, la formazione e l'informazione nelle 4 Regioni di Campania, Puglia, Calabria e Sicilia.

Un primo bilancio verrà stilato sulle seguenti aree di interesse: costituzione del Cug, regolamento di funzionamento, approfondimento delle materie nei membri componenti, le azioni di vigilanza rispetto a dirigenza e personale, l'adozione di un programma, i piani di azioni positive, le azioni di conciliazione su vita familiare, lavorativa e personale.

Sono stati importanti i rapporti all'interno e all'esterno della propria amministrazione, in accordo con la Consigliera nazionale di parità e la rete delle consigliere, ed infine con gli OIV, gli organismi interni di valutazione. Anche i rapporti con l'UNAR sono stati assai rilevanti per la costituzione del gruppo di monitoraggio e supporto alla costituzione e sperimentazione dei Cug.

Le PA hanno ottemperato al dettato legislativo di istituire i Cug anche grazie al convincimento del vantaggio che ne poteva derivare nel produrre benessere ed efficienza, facendosi carico della mediazione del conflitto e della valutazione dello stress da lavoro correlato ma in particolare della rimozione di qualsiasi discriminazione in essere nelle istituzioni.

Tra i progetti per il futuro: la rete dei cug, l'incontro seminariale annuale dei presidenti (ed eventualmente vicepresidenti) dei cug, newsletter, ecc.

Bilancio di genere come strumento per le politiche

Daniela Carlà (Componente Collegio dei Sindaci - INPS).

Il brutto momento che stiamo attraversando a livello economico, politico e sociale, ci fa pensare che nulla potrà tornare come prima, neanche la PA. Per questo conviene cogliere l'occasione del cambiamento, finalizzandolo alle politiche complessive delle pari opportunità.

Un secondo elemento tra gli interventi specifici urgenti nel contesto pubblico riguarda sia il fattore fisiologico delle diverse PA che quello patologico, in cui si perdono le regole sia perché non si attua la legislazione esistente sia perché manca una logica di sistema che ne renda cogente l'applicazione.

Una grossa difficoltà proviene dalla crisi della politica a cui la PA è asservita. E' necessaria la consapevolezza di rigore ed equità con cui per esempio si attuano i tagli, che non sono mai neutri e quindi sono materia specifica delle PO, in particolare per superare l'ottica ragionieristica che li alimenta. Il movimento delle donne si deve occupare di questi temi.

Il bilancio di genere indica da dove si attingono le risorse e chi ne usufruisce. Questi ed altri criteri danno trasparenza al bilancio pubblico e producono efficacia.

Dobbiamo sostanziare le politiche per riportare dignità alla politica ed all'amministrazione, per questo occorre il bilancio di genere sia preventivo che consuntivo. Il problema delle carriere come quello delle consulenze inerisce anch'esso al genere nel contenimento della spesa, mentre la valutazione deve essere anche verificabile come va verificato l'effetto della conciliazione sul lavoro.

E' fondamentale tentare nuove strade non ancora consolidate per interventi sia interni che esterni, senza però l'aggiunta di nuove istituzioni come commissioni, comitati e quant'altro, che aumentano spese e confusione. Va fatto meglio quello che si fa quotidianamente.

Le politiche di conciliazione

Rosalba Veltri (Direttore Generale - Ufficio per la parità, le pari opportunità, gli interventi strategici e la comunicazione - Dipartimento per le Pari Opportunità). Coordinamento a livello nazionale dell'Intesa Conciliazione sancita dalla Conferenza Unificata il 29 aprile 2010, progettazione e realizzazione di

campagne nazionali sulla lotta alla pedofilia e pedopornografia, contro la violenza sulle donne, sullo stalking, sulle mutilazioni genitali femminili, sui temi della disabilità, dell'omofobia, della salute della donna e dell'uomo.

Le donne, per la dedizione alla cura di bambini, anziani e disabili, fanno difficoltà a inserirsi nel mondo del lavoro. I problemi di conciliazione impongono delle strategie come il part-time, le reti informali di aiuto, i servizi pubblici, ecc.

Il part-time in Italia è poco utilizzato mentre ha grande rilevanza la rete informale di aiuto per le prestazioni di cura, in genere da trovarsi nella famiglia di origine. Un problema spesso dimenticato è quello del tempo libero, che le donne possono dedicare a se stesse, mentre non ne esistono riguardo alla soddisfazione lavorativa, che da gran parte delle statistiche risulta essere buona e in linea con quella degli uomini.

Contrasto alle discriminazioni nelle P.A.

Massimiliano Monnanni (Direttore - UNAR)

L'UNAR Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali è cambiato oggi, ampliando le sue competenze fino ad occuparsi di contrasto a tutti i tipi di discriminazione. Ci troviamo sul campo a contatto quotidiano con le molte realtà di accesso alla cittadinanza ed ai diritti che ne derivano, come la partecipazione a concorsi pubblici per soggetti che lavorano già per il pubblico ma con contratto precario.