



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Ufficio Consigliera Nazionale di Parità



L'obiettivo è lavorare insieme e allargare la RETE

Sono grata agli amici della UILCA di avermi invitato a partecipare ad una discussione importante e anche molto delicata su una materia ancora molto sperimentale "Il bilancio di genere" inteso come una strategia da adottare, un nuovo modo di rendicontare le politiche attuate dalle pubbliche amministrazioni.

Ispirarsi a questo principio è fondamentale perché rende visibile il tema centrale dell'affermazione del valore delle politiche di genere e della loro necessaria applicazione in tutti i settori della pubblica amministrazione strettamente connessi al valore etico e sociale della mission dell'impresa e della valorizzazione delle risorse umane. La programmazione del bilancio anche in ottica di genere afferma il principio della non neutralità degli strumenti di cui ci si dota e la necessità di pensare alla realizzazione di politiche e operare scelte che siano a favore di donne e uomini. **Con la legge BRUNETTA, n 5 art 10 lettera b e la legge di Bilancio programmazione Finanziaria lettera g bis art 42 legge 196 si introduce il BILANCIO DI GENERE nel Bilancio dello Stato. Si entra così a gamba tesa nella materia**

La scelta e la strategia è quella di **inserire il bilancio di genere all'interno del bilancio sociale ed economico** considerando il legame tra i tre strumenti come un'importante opportunità poiché leggono in modo innovativo la corrispondenza tra servizi erogati e domanda delle/degli utenti, impatto di bene-essere che hanno prodotto e rivolgono attenzione al bene-comune di ogni singola parte della società avvicinando gli enti pubblici alle/ai cittadini.

Il quadro delle esperienze italiane sono ispirate alla strategia indicata dalla UE, affermata nella *Relazione su Gender budgeting – La costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere* presentata al Parlamento Europeo nel giugno 2003 dalla Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità nella quale si sottolinea che *"i bilanci pubblici non sono meri strumenti finanziari ed economici, costituiscono il quadro di fondo entro il quale si delinea il modello di sviluppo socio-economico, si stabiliscono i criteri di redistribuzione del reddito e si indicano le priorità politiche"*. Agli stati membri è inoltre rivolta la richiesta di valutare quale sia l'impatto della politica economica dell'ente su donne e uomini al fine di raggiungere una maggiore efficacia nell'elaborazione e attuazione di strategie e meccanismi che diminuiscano il gap di genere, creando al tempo stesso un

contesto socio-economico “friendly” nei confronti dell’attuazione dell’analisi di genere dei bilanci.

Tra gli obiettivi da raggiungere indicati nella Relazione assume una importanza rilevante la costruzione di una rete europea di soggetti che si impegnino nella realizzazione dell’analisi di genere dei bilanci, siano essi enti pubblici o esperti/e in materia; lo scambio di esperienze è infatti un fattore determinante nell’applicazione di uno strumento innovativo di mainstreaming di genere quale è il *gender budgeting*.

Dunque la flessibilità è la caratteristica fondamentale nella redazione del *gender budgeting*: sia nel corso delle esperienze italiane che nelle esperienze europee sono stati adottati metodologie e strumenti diversi tra loro, al fine di adattare l’analisi alle peculiarità del singolo ente. L’analisi di genere dei bilanci si configura quindi come uno strumento complesso che non si limita ad una riclassificazione in una prospettiva di genere delle risorse erogate dall’ente pubblico in favore dei/delle cittadine/e e dei documenti ufficiali di bilancio, ma comporta una attenta verifica della programmazione e della corrispondenza tra risorse stanziata ed erogate dall’ente e domanda degli/delle utenti, ricostruita attraverso un’approfondita analisi della popolazione di riferimento e soprattutto dell’impatto che hanno avuto le risorse investite. In quest’ottica il bilancio di genere rappresenta una risorsa preziosa a disposizione degli enti pubblici i quali acquisiscono attraverso questo strumento una maggiore consapevolezza degli effetti delle proprie decisioni su uomini e donne, che, ricoprendo ruoli diversi nella società, sono soggetti portatori di interessi ed esigenze specifici.

La stesura del bilancio di genere è riconducibile sommariamente a **cinque fasi**:

1. l’individuazione del Piano aziendale con obiettivi da raggiungere e conseguente programmazione
2. l’individuazione delle erogazioni dirette distinte per genere (maschio, femmina, ecc.);
3. la definizione della collettività che ha beneficiato dei trasferimenti, distinta per genere e l’impatto che ne ha avuto;
4. la riclassificazione degli impegni contabili direttamente riconducibili al genere e l’assestamento di quelli non direttamente riconducibili
5. la programmazione delle attività e delle erogazioni distinte per genere, per lavoratrici e utenti

I vantaggi che derivano dalla analisi di genere dei bilanci sono:

- **Equità**: la valutazione dell’impatto della politica economica dell’ente pubblico su uomini e donne può evidenziare alcune disparità esistenti e può fornire uno strumento per la diminuzione delle medesime.
- **Efficienza**: l’economia è costituita da due settori interdipendenti, il settore fondato sul lavoro retribuito e il settore fondato sul lavoro non pagato, che consiste nel lavoro domestico e di cura ed è svolto principalmente dalle donne. Il *gender budgeting*, focalizzando l’attenzione sulle interazioni tra i due settori permette di allocare in modo più efficiente le risorse economiche.
- **Trasparenza**: l’analisi di genere dei bilanci e la relativa pubblicizzazione dei risultati presso amministratori/trici e società civile permette una maggiore consapevolezza da parte dei/delle cittadini/e riguardo alla politica economica dell’ente pubblico.

* Le azioni che si possono sviluppare attraverso l’applicazione degli strumenti a disposizione per le politiche attive devono sostenere l’occupabilità femminile secondo un approccio di

genere integrato e trasversale a più interventi e provvedimenti, nella consapevolezza che nell'implementazione delle diverse politiche bisogna, tra le altre cose, fare i conti con una parcellizzazione delle competenze e conseguente investimenti economici fra i diversi livelli di governo, e cosa altrettanto rilevante, con una distribuzione di risorse economiche assegnate a soggetti diversi. Gli obiettivi sono stati fissati recentemente nel nuovo PNR (Programma nazionale di riforma) a seguito dell'adozione della nuova strategia per l'occupazione in cui l'occupabilità femminile ha una priorità: occorre una azione sinergica, a tutti i livelli, tra le iniziative legislative, le politiche sociali e quelle contrattuali a sostegno della conciliazione ricercando e implementando soluzioni innovative, tanto di tipo normativo che organizzativo, che possano agevolare la cura dei bambini e degli anziani, anche al fine di contribuire alla realizzazione di contesti lavorativi tali da agevolare una migliore conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini. Il miglior bilanciamento possibile del tempo lavorativo e del tempo familiare o di cura è un contributo importante per un benessere durevole, per una crescita economica sostenibile e per la coesione sociale. L'effettività del rilancio delle politiche di conciliazione può trovare uno snodo centrale sia nel quadro di un sistema di regole, incentivazioni e servizi pubblici e privati integrati atti a promuovere buone pratiche in materia, sia nella evoluzione della contrattazione collettiva e, in particolare, della contrattazione collettiva di secondo livello.

Con Italia 2020 – il programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro – è stato avviato un piano strategico di azione per la conciliazione e le pari opportunità e tale piano è finalizzato, secondo una visione integrata, a rendere maggiormente efficaci le iniziative esistenti, volte al sostegno della crescita, quantitativa e qualitativa, della presenza delle donne nel mercato del lavoro. L'avviso Comune intende favorire l'occupabilità, con particolare attenzione a quella femminile, attivando specifici provvedimenti convenuti con le parti sociali. **Modulazione degli orari e dei tempi di lavoro e, in generale, le politiche aziendali di conciliazione possono beneficiare dei provvedimenti previsti dall'art 53 della legge 78/2010 e quindi delle misure fiscali di detassazione del salario di produttività con riferimento alle somme erogate dal datore di lavoro nell'ambito di accordi territoriali o aziendali di produttività ed efficienza organizzativa, nonché del regime di decontribuzione, come chiarito da appositi atti amministrativi.** Il successo delle iniziative assunte dalla parti sociali è naturalmente condizionato dalla esistenza di un contesto territoriale in cui la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro formi oggetto di interventi del Governo, delle Regioni e degli Enti locali, rivolti in particolare alle infrastrutture e ai servizi pubblici, nonché di adeguati incentivi economici e normativi a fronte della modulazione degli orari di lavoro e/o per il sostegno dei servizi aziendali aventi funzioni conciliative.

Condividendo il valore di una flessibilità family-friendly come elemento organizzativo positivo e, conseguentemente, l'importanza della modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, tanto nell'interesse dei lavoratori e lavoratrici che dell'impresa, così come la necessità di incentivare un maggiore e migliore utilizzo del telelavoro e delle tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato e flessibile, le parti sociali attraverso la contrattazione di secondo livello, si sono impegnate, fermi restando gli assetti della contrattazione collettiva come definiti da ciascun attore negoziale, a valorizzare compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e le dimensioni aziendali, le buone pratiche di flessibilità family-friendly e di conciliazione esistenti.

Peraltro è importante anche tenere in conto l'utilità nell'ambito della contrattazione collettiva del welfare aziendale. Infatti alcune aziende si fanno carico dei bisogni primari del lavoratore e della lavoratrice concedendo dei benefit non in denaro, bensì in beni di prima necessità ed in servizi. I piani di welfare, quindi, rispondono ad una funzione di integrazione

sussidiaria alle esigenze di varia natura dei lavoratori e/o della loro famiglia, grazie alla messa a disposizione di risorse private aziendali. Un piano di welfare aziendale presenta notevoli vantaggi, sia per l'azienda sia per il dipendente. In particolare, il lavoratore sceglie il tipo ed il livello di benefit che meglio riflette le sue caratteristiche, esigenze e preferenze, ottiene beni e servizi contrattati su base collettiva dall'azienda, anziché acquistati in proprio su base individuale, con un rapporto costo/valore nettamente più favorevole e con un probabile migliore rapporto qualità/prezzo. Per quanto attiene all'azienda, i vantaggi si sintetizzano, in primo luogo, nell'evitare di destinare risorse per benefit che in talune specifiche circostanze sono soggettivamente inutili e quindi non apprezzati dal dipendente.

I piani di welfare integrativo possono riguardare diversi ambiti: previdenza integrativa, assistenza socio-sanitarie assistenziali integrative; integrazione delle prestazioni economiche spettanti in materia di maternità e paternità, polizze vita, ecc. Si può affermare che la "funzione sociale" non può essere considerata appannaggio esclusivo dell'apparato pubblico centrale e/o periferico, ed accresce lo spazio della libera negoziazione. Nelle aziende che guardano al benessere organizzativo come positiva interfaccia tra l'organizzazione e le sue risorse si sta diffondendo una nuova sensibilità e attenzione alle esigenze dei propri dipendenti nell'ottica modelli di welfare più flessibili. Il minimo comune denominatore di questo processo è, infatti, la valorizzazione della flessibilità concertata e l'idea cardine è fare leva su strumenti alternativi di sostegno al reddito per creare un modello innovativo e complementare ai sistemi di remunerazione più tradizionali.

L'obiettivo è ridurre il divario tra costo aziendale e reale potere d'acquisto trasferito al dipendente. Lo sviluppo di modelli di welfare integrati, da gestire a livello aziendale, non si sostituisce al ruolo degli attori pubblici, privati e delle parti sociali ma mettendo in gioco i paradigmi tradizionali interviene secondo una logica integrativa laddove emergono alcuni bisogni. Perché il welfare aziendale, il dialogo e la contrattazione si inseriscono nella prospettiva delle relazioni industriali orientate alla flessibilità, ma anche e soprattutto alla condivisione delle responsabilità tra le parti sociali.

L'Osservatorio sulla contrattazione decentrata dell'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità è uno strumento fondamentale per monitorare e sviluppare questi strumenti e processi e diffondere con il sostegno delle parti sociali un nuovo sistema di politiche attive e welfare condiviso dalla parte delle donne e del lavoro.

* Parallela alla strategia del bilancio di genere può utilmente essere considerato il Diversity Management (adottato nelle aziende private) un approccio organizzativo strategico che considera le persone come risorse fondamentali per il successo aziendale e, riconoscendo in esse l'esistenza di diversità, sostiene che una loro gestione diversificata, efficace, efficiente ed equa, impostata rispettando, valorizzando e integrando le diversità delle persone, permette alle aziende di raggiungere migliori risultati in termini economici, di competitività e di immagine.

Un insieme di modalità, scelte e seguite, per affrontare la gestione dell'organizzazione nel suo complesso, come la cultura organizzativa, suddivisione di poteri e responsabilità, processi comunicativi e di partecipazione, gestione tempi di lavoro, gestione risorse umane. L'attenzione dell'azienda viene posta in modo particolare sulla relazione organizzazione-persona in funzione del raggiungimento degli obiettivi aziendali. L'adozione di questo approccio strategico tenderà quindi ad esercitare un'influenza particolare rispetto alle scelte di gestione delle risorse umane, cioè sulle soluzioni da adottare, nel rispetto dei valori e della mission di impresa, per determinare "quando" e "come" pianificare, reclutare, selezionare, valutare, remunerare, sviluppare e motivare le persone di cui l'organizzazione necessita per

la realizzazione della propria attività, sia nel momento attuale -ottica di breve periodo- che in prospettiva futura -ottica di medio-lungo periodo.

Il D M promuove la strategia secondo cui una gestione diversificata, efficace, efficiente ed equa delle diversità delle risorse umane permette di ottenere migliori risultati organizzativi. Se si riconosce, infatti, che le persone sono diverse fra loro in termini di competenze, approcci alle situazioni, sistemi motivazionali, bisogni e altre caratteristiche, allora una scelta efficiente ed efficace sarà quella di stabilire *per quali motivi* (ragioni e valori che spingono l'organizzazione a realizzare interventi diversificati), *in quali casi* (dimensioni di diversità o situazioni specifiche che determinano la necessità di prevedere interventi diversificati), a *quali condizioni* (disponibilità di risorse economico-finanziarie, tecniche, temporali, di persone, che consentano di realizzare interventi diversificati) possano essere previsti interventi di gestione che siano maggiormente:

INDIVIDUALIZZATI soluzioni fatte tenendo conto delle caratteristiche e delle esigenze di una singola persona;

INDIRIZZATI A SPECIFICHE CATEGORIE DI LAVORATORI/TRICI soluzioni costruite per gestire le caratteristiche e rispondere alle esigenze comuni di una specifica categoria di lavoratori/trici - es. donne, madri, persone con disabilità motoria, stranieri

INDIRIZZATI ALLA RISOLUZIONE DI PROBLEMI SPECIFICI che possono essere condivisi da lavoratori/trici indipendentemente dalle loro caratteristiche (soluzioni realizzate per risolvere un problema a carattere generale - es. flessibilità oraria, gestione dei benefits, gestione della formazione in azienda, sistemi di partecipazione dei lavoratori/trici al miglioramento dei processi produttivi, servizi di trasporto per raggiungere il lavoro).

Non tutte le dimensioni di diversità verranno quindi affrontate attraverso soluzioni dedicate; al contrario, il Diversity Management porta le aziende a scegliere "se", "in quali casi" e "per quali motivi" prevedere soluzioni diversificate di gestione, fornendo all'organizzazione la consapevolezza necessaria per motivare al suo interno (lavoratori/trici) e all'esterno (clienti, fornitori, enti pubblici, società nel complesso) le scelte compiute.

* L'attuale organizzazione del lavoro deve mettere al centro del sistema delle proprie politiche la "conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro", l'erogazione di nuovi servizi integrati pubblici e privati, determinanti non solo nel sostenere la presenza femminile nel mondo del lavoro, e va riconosciuto il grande sforzo fatto dalla contrattazione e dai nostri legislatori per recepire tutte le direttive europee su Bilancio di genere che noi ritroviamo in recentissime disposizioni: nei recenti rinnovi contrattuali sono un ottimo esempio di assunzione di responsabilità come appunto la piattaforma bancari che prevede alcune novità importanti: dal codice etico, all'accordo quadro per la valutazione del rischio, all'attenzione per le patologie oncologiche, benefit aziendali ecc)

* Sviluppare un'organizzazione del lavoro armonica e attenta ai temi della produttività, della competitività, della conciliazione lavoro-famiglia, in un'ottica di sicurezza e benessere organizzativo è una delle priorità individuate nella riforma del modello contrattuale, condivisa dalle parti sociali e dal Governo, **dove la contrattazione decentrata è la sede più idonea - in quanto vicina ai lavoratori e alle imprese – per affrontare concretamente temi così importanti** quali salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici. L'armonizzazione degli orari di lavoro, la conciliazione e la flessibilità sono peraltro tra gli strumenti che le parti sociali hanno individuato nell'**Avviso comune** del Ministro Sacconi del **7 marzo scorso** per nuove prassi finalizzate alla migliore flessibilità e produttività lavorativa e familiare. Gli strumenti conciliativi vanno dalle misure che riducono e/o articolano diversamente il tempo

di lavoro (part-time, telelavoro, lavoro ripartito, lavoro intermittente, tipologie contrattuale ad orario ridotto, modulato e flessibile, flessibilità di orario in entrata e in uscita, banca delle ore) a quelle che favoriscono il rientro dalla maternità, alle misure di supporto, e quindi ai servizi, che liberano tempo per la cura dei componenti della famiglia.

Fermo restando il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché per i familiari che prestano loro assistenza, come previsto dalla Legge Biagi art. 46 dl 276/2003 la flessibilità si estende anche per altre fattispecie. Questo è il caso della possibilità della trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo corrispondente almeno ai primi tre anni di vita del bambino ovvero per oggettive e rilevanti esigenze di cura di genitori e/o altri familiari, entro il secondo grado, con diritto al rientro a tempo pieno.

* Tale materia è stata novellata anche nel recente riordino del decreto legislativo del 9 giugno, approvato dal Consiglio dei Ministri, che attua una delega contenuta nell'art. 23 del Collegato lavoro e punta a semplificare e riordinare la normativa in materia di congedi, aspettative e permessi per i dipendenti pubblici e privati. Il testo, che ha raccolto il parere positivo delle parti sociali, della Conferenza unificata e delle Commissioni parlamentari, è snello e mira da un lato a semplificare la fruibilità e incrementare la flessibilità dei permessi, dall'altro cerca di porre un freno ad abusi e illeciti. Il provvedimento interviene su più fronti dal riconoscimento del diritto al rientro anticipato per le donne che hanno avuto una interruzione, spontanea o terapeutica, della gravidanza (purché non si arrechi pregiudizio alla salute della donna), al congedo accordato anche se il familiare è ricoverato a tempo pieno purché la presenza del lavoratore sia richiesta dai sanitari, all'allungamento della normativa sui riposi che in caso di adozione e affidamento si applica entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia, anziché entro il primo anno di vita del bambino. Si compie così un passo in avanti nell'equiparazione tra genitori naturali ed adottivi con la previsione ulteriore della possibilità per i genitori di bambini in affido o in adozione di chiedere il trasferimento in sedi di lavoro più vicine a casa. Le novità riguardano anche l'ampliamento della platea dei soggetti legittimati a fruire del congedo straordinario.

Tale normativa infatti è riordinata e riscritta secondo un ordine di priorità: coniuge, genitori anche adottivi, figli conviventi, fratelli o sorelle conviventi. Sono state recepite le indicazioni della Corte costituzionale che più volte ha suggerito interventi legislativi più incisivi al fine di assicurare maggiore e piena tutela alle persone con handicap. La finalità della nuova normativa è duplice: dare certezza radicando la legittimazione in capo a quei soggetti che per vincolo legale e per parentela si presume siano più vicine alla persona disabile e, allo stesso tempo, porre un argine agli abusi in quanto stabilendo un ordine preciso si mira ad evitare che il congedo sia fruito da soggetti che poi di fatto non prestano assistenza al disabile. La semplificazione interviene anche sui congedi retribuiti per cura dei lavoratori con invalidità civile. Il congedo in questione non può superare i 30 giorni l'anno, anche se fruito in maniera frazionata, mentre le cure devono essere collegate all'infermità invalidante ed effettuate per effettive esigenze terapeutiche e riabilitative.

Flessibilità, cura e tutela delle esigenze di tutta la famiglia, che dopo l'intesa sulla conciliazione del 7 marzo 2011, e quelle misure che attivate a livello di contrattazione decentrata possono beneficiare degli incentivi fiscali per la detassazione del salario di produttività. L'intesa, che rappresenta un passo in avanti delle nostre relazioni industriali, con l'istituzione di un tavolo tecnico per la verifica, entro novanta giorni, della possibilità di adottare nuove e buone pratiche di flessibilità, family friendly e di conciliazioni esistenti

individuare dall'Osservatorio affidato appunto alla Consigliera Nazionale di Parità (7 giugno p.v.).

* Peraltro proprio con la disponibilità delle organizzazioni sindacali e le associazioni del volontariato si è istituito un Tavolo di lavoro in data 15 marzo u.s. presso la Consigliera Nazionale di Parità per esplorare insieme la disponibilità ad iniziative inerenti lo sviluppo dell'art 46 della legge 276/2003 e successive integrazioni che prevede in capo ai lavoratori e lavoratrici affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita, il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale e orizzontale. Peraltro è da valorizzare il Manifesto per i diritti del lavoratore/lavoratrice presentato al Presidente della Repubblica nel 2008 e il successivo Codice per i diritti dei lavoratori e lavoratrici affetti da patologie oncologiche, adottato dalla Commissione Europea. Recepiscono in parte tale tematica anche Accordi di collaborazione strategica sottoscritti separatamente dalla Consigliera con INAIL, CRI, UNAR, FAVO.

* La Carta per le Pari opportunità e l'uguaglianza nelle aziende già sottoscritta da numerose aziende e per ultimo l'Avviso Comune sopra citato dedicano una parte importante a strumenti e azioni che nell'ambito della contrattazione decentrata possono sostenere la permanenza sul luogo di lavoro per favorire la conciliazione e la flessibilità tra famiglia e lavoro, con particolare riguardo anche a congedi e orari di lavoro per lavoratrici e lavoratori in particolare situazione di malattia.

Ecco perché il tavolo con le parti sociali che sta individuando possibili azioni da sviluppare insieme in una logica di sussidiarietà tra OO.SS., associazioni, Consigliera per potenziare l'intervento a favore di questi lavoratori e lavoratrici. Una proposta operativa per iniziare: impostare una piccola pubblicazione con alcune informazioni essenziali da divulgare nei luoghi di lavoro, nelle strutture sanitarie, ambulatori medici. La coesione sociale si può garantire solo attraverso la condivisione, ed è compito delle parti e delle istituzioni dare vita e favorire un sistema concertativo capace di armonizzare e orientare le esigenze delle lavoratrici, dei lavoratori, delle imprese e degli utenti anche e soprattutto in materia di lavoro e sicurezza.

Immaginiamo uno scambio di conoscenze e di esperienze capaci di rafforzare i saperi dell'intera organizzazione, attraverso la costruzione di un metodo e strumenti per costruire una learning organization, in una logica di condivisione virtuosa di esperienze, case histories e buone prassi, al fine di stabilire modalità innovative di apprendimento e formazione continua attraverso anche il nostro Osservatorio nazionale sulla Contrattazione.

Fornire dunque elementi di conoscenza in tema di flessibilità, sicurezza sul lavoro, alla luce delle disposizioni vigenti in Italia è un obiettivo che ci siamo posti e per il quale lavoriamo su parecchi fronti.

* IL T.U 81 abolisce la neutralità del lavoratore. Il lavoratore non è un concetto astratto ma è un individuo ben definito, di età, genere, nazionalità diverse e di questo una valutazione dei rischi, compresi quelli connessi allo stress lavoro-correlato, per essere effettuata in modo adeguato deve tenere conto. Attraverso il D.Lgs. 81 del 2008 si possono promuovere una attenzione più diffusa e dunque operare anche dalla parte delle donne. Infatti il D.lgs. n.81/2008 persegue l'obiettivo di elaborare un "manuale d'uso", anziché un testo legislativo facendo emergere con chiarezza alcuni principali indicatori di tale scelta. L'introduzione dell'obbligo di individuazione delle procedure e l'inserimento di queste nel documento di valutazione dei rischi, ne è uno degli esempi più significativi, così come la precisione nel definire il ruolo del dirigente e del preposto aziendale in tema di sicurezza.

* Ma il cardine centrale è sicuramente rappresentato dall'introduzione della "tipicità" dei lavoratori, nel nuovo modello di valutazione del rischio. Per la prima volta in linea con le priorità del programma europeo, si coniuga la valutazione dei diversi rischi, potenzialmente esistenti in ambiente di lavoro, con le specificità delle lavoratrici e dei lavoratori, tenendo conto delle variabili relative alla tipicità della popolazione lavorativa. Oltre a considerare la componente "età" delle lavoratrici e dei lavoratori, il nuovo articolato legislativo prevede che si consideri le potenziali influenze dello "stress lavoro correlato", della "provenienza da altri Paesi" e della "differenza di genere". L'introduzione esplicita della componente relativa alla "differenza di genere", rappresenta sicuramente una spinta di grande valore non solo sul piano culturale, ma senza dubbio per la ricerca e gli studi sul tema.

Divenendo un obbligo specifico il tener conto dell'influenza della componente di genere nell'analisi e valutazione dei rischi, le diverse discipline scientifiche devono intensificare le ricerche e gli studi, giungendo ad integrare, sviluppare ed aggiornare le informazioni e i dati limitati a disposizione. Pur conoscendo le cause scatenanti le condizioni di disturbo e danno in ambito lavorativo, è comunque ancora oggi più diffusa la conoscenza delle patologie che delle fonti di rischio, per una disattenzione all'analisi e valutazione dei rischi accurata e specifica per genere, e una carente e poco diffusa attività informativa volta al promuovere, un'azione costante di auto-tutela e prevenzione da parte delle stesse lavoratrici e lavoratori nei riguardi delle fonti di rischio.

* La Commissione Consultiva permanente del Ministero del lavoro prevista dal dlgs 81/2008 ha operato, attraverso l'articolazione dei gruppi di lavoro, sulla predisposizione di linee guida, con una area del sito del Ministero dedicata alle tematiche e agli ambiti di intervento nei quali il Ministero è chiamato ad operare in materia di salute e sicurezza nel lavoro, in linea con quanto stabilito dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, La strada che si vuole percorrere è quella della costruzione e diffusione della cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro, riservando ampio spazio a tutte le attività ed iniziative che concorrono ad un efficace contrasto del fenomeno degli infortuni sul lavoro, nella consapevolezza di dover promuovere un vero e proprio cambiamento culturale in cui il cittadino, a prescindere dal proprio ruolo, sia parte di un collettivo processo di sensibilizzazione e responsabilizzazione.

All'interno della sezione è possibile accedere alle informazioni relative ad aree tematiche che sono cruciali ai fini della prevenzione e della sicurezza nei luoghi di lavoro, alle iniziative in corso e ai compiti istituzionali svolti, così come alle attività intraprese in collaborazione con le istituzioni nazionali ed internazionali, ai quesiti posti sulle modalità di applicazione della normativa e alla normativa di attuazione del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Tenuto conto delle integrazioni relative alla disciplina sulla valutazione dei rischi di cui agli artt. 17 e 28 del D. Lgs. n. 81/2008 - Testo Unico per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro- introdotte dal D. Lgs. n. 106/09, il Tavolo Tecnico di Studio - istituito con decreto dei Direttori Generali del Mercato del Lavoro e per l'Attività Ispettiva prot. n. 25/Segr/241 del 12 gennaio 2009 e composto da rappresentanti della Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità e della Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità - ha ritenuto opportuno approfondire la tematica dei rischi connessi alle differenze di genere e fornire alcune indicazioni agli operatori del mercato del lavoro, senza peraltro ritenerle complete, sicuramente con l'intento di aprire un confronto e fornire un contributo alla Commissione preposta che ne valuti l'opportunità di recepirne i contenuti. In tale contributo si è preso in considerazione i fattori di rischio ai fini della valutazione del rischio in rapporto al genere espressamente disciplinati dal D. Lgs. n. 81/08 ed in particolare: Agenti fisici (vibrazioni meccaniche, rumore, microclima etc) -

Movimentazione manuale dei carichi -Agenti biologici -Agenti chimici -Movimenti e posizioni di lavoro, fatica mentale ed altri disagi fisici.

Ciascun aspetto di valutazione in relazione all'agente di rischio preso in esame, a norma del disposto dell'art 28, deve essere condotto non solo riguardo alle lavoratrici in gravidanza, puerperio e allattamento, ma le disposizioni si devono intendere di valenza generale a tutela della sicurezza, salute ed igiene del lavoro di tutte le lavoratrici, in base al principio della "specificità femminile", soprattutto per gli aspetti collegati alla fertilità. La valutazione del rischio differenziata per genere in rapporto alla salute del soggetto lavoratore donna deve tener conto di due aspetti: la salute riproduttiva e la salute in senso generale. Allo scopo di eliminare, o quantomeno attenuare, i descritti fattori di rischio, appare opportuno specifiche azioni di prevenzione e promozione, ed in particolare: istituire organismi o figure di garanzia che collaborino; sensibilizzare i dirigenti sulle problematiche connesse con la parità ed con le pari opportunità; prevedere azioni di formazione a favore di lavoratori/lavoratrici; analizzare i diversi effetti delle modifiche organizzative su uomini e donne; porre in essere iniziative volte alla conciliazione degli impegni di lavoro con quelli familiari; arricchire il sistema premiante e i riconoscimenti secondo criteri meritocratici. Si è ipotizzato uno schema di matrice per la valutazione dei rischi - costituente una delle possibili metodologie di valutazione quantitativa del rischio - da impiegare nell'ipotesi in cui il datore di lavoro debba rilevare le probabilità e i danni connessi con gli eventi oggetto della valutazione. Infine, si ricorda che per eventuali ed ulteriori chiarimenti e approfondimenti in relazione al rischio di genere ed alla sua prevenzione è possibile rivolgersi alla Consigliera di Parità territorialmente competente nell'ambito delle sue attribuzioni, come previsto dal D. Lgs. n. 198/2006.

* L'ultima riunione del Comitato n. 1 della Commissione Consultiva Permanente, si è tenuta il giorno 21 aprile; l'undicesimo incontro -fissato per il giorno 31 maggio 2011- con all'ordine del giorno l'aggiornamento delle attività dei sottogruppi tecnici e la discussione del Documento di sintesi prodotto dal Dott. Fantini relativo alle Buone prassi e differenze di genere con carattere decisionale, a seguito dell'impossibilità di numerosi componenti del Comitato a partecipare all'incontro e vista l'importanza della presenza di tutti i componenti per la discussione del Documento relativo alle differenze di genere, è stata annullata e riprogrammata per una nuova data, presumibilmente il 13 luglio.

Il documento di sintesi a seguito delle osservazioni prodotte da Confindustria predisposto dal Dottor Fantini sulle "buone prassi e differenze di genere" così come concordato nell'ultima riunione del Comitato 1 è il seguente:

Allo scopo di promuovere la considerazione delle differenze di genere in relazione alla predisposizione e realizzazione delle attività di prevenzione (articolo 6, comma 8, lettera l), si reputa utile segnalare che, nel caso in cui si chieda la validazione di una "buona prassi", ai sensi dell'articolo 2, comma 8, lettera v), che riguardi le differenze di genere, tale richiesta dovrà essere effettuata descrivendo per ciascuna delle voci presenti nel modello di presentazione per la validazione ai sensi dell'articolo 6 già approvato dalla Commissione consultiva - che rimane invariato - quali aspetti della buona prassi abbiano riflessi sulle differenze di genere. Fermo restando che i dati di una buona prassi del tipo in oggetto vanno disaggregati per sesso, si indicano - a titolo puramente esemplificativo - una serie di aspetti da evidenziare nell'ambito delle voci del citato modello:

- inserimento della valorizzazione della dimensione di genere all'interno della valutazione dei rischi;
- prevenzione dello stress lavoro correlato in ottica di genere;

- nuove misure a tutela del malato, con particolare riferimento al malato oncologico, o di suo familiare
- programmazione della formazione, informazione e comunicazione in ottica di genere.

* La valutazione delle performance in una ottica di genere nella PA:

Per quanto riguarda il lavoro femminile nella PA il terreno su cui ci muoviamo è strettamente connesso alla produttività del lavoro pubblico, l'efficienza e trasparenza, naturalmente coniugati alla legge delega sul federalismo fiscale e ai diversi decreti attuativi, in quanto trattasi di federalismo "delle responsabilità" al fine di promuovere da un lato l'interesse pubblico e dall'altro la modifica con eventuali sanzioni per chi le ha poste erroneamente in essere. In questo contesto si incardina la novità rappresentata dalla Legge Brunetta dall'inclusione del fattore Pari Opportunità, tra il corpo della legge, con particolare attenzione ai fattori di misurazione e valutazione delle performance organizzative di una amministrazione. Dunque nella fase di trasformazione attraversata dalla nostra pubblica amministrazione una gestione attenta e lungimirante delle pari opportunità contribuisce al successo del progetto di riforma.

E' significativo che per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità sia entrato a pieno titolo in una normativa di carattere generale tra gli obiettivi da raggiungere per modificare il funzionamento organizzativo. Una gestione delle PO risponde a fondamentali obiettivi di uguaglianza e costituisce una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa, della qualità dei servizi resi e del riconoscimento del merito, in quanto le donne portano una consapevolezza diversa dei bisogni, delle attenzioni e degli interessi di chi utilizza i servizi pubblici e una possibilità di aggiornamento delle pratiche manageriali, rompe routines consolidate facilitando l'innovazione.

Per quanto riguarda l'individuazione di criteri per la valutazione, la valorizzazione e l'incentivazione del lavoro in un'ottica di genere, con particolare riferimento all'ambito dell'organizzazione del lavoro nelle amministrazioni pubbliche, in relazione ai principi di parità e pari opportunità, abbiamo lavorato con CIVIT per naturalmente esplorare e implementare le Direttive e contribuire ad individuare alcuni obiettivi, principi e fattori per applicare il processo secondo la norma e in funzione del genere. Si è lavorato con alcuni OIV e a settembre abbiamo organizzato come Ufficio insieme alla scuola Superiore della PA un corso per gli OIV sulla valutazione delle performance nella PA anche in ottica di genere.

Si è indicato a mero titolo esemplificativo, alcuni prerequisiti per la qualità della valutazione e della prestazione, come:

- definizione puntuale degli obiettivi da raggiungere a inizio anno: chiarezza, precisione, specificità, attività prevista, tempi di realizzazione e conclusione, indicatori di risultato, valutazione del grado in cui i risultati raggiunti sono in linea con gli obiettivi prefissati;
- processo partecipativo: coinvolge il valutato il quale presenta al valutatore un report relativo alle proprie attività svolte rispetto al "cosa" (obiettivi raggiunti) e al "come" (es. quali competenze ha messo in atto per il raggiungimento degli obiettivi);
- collegamento della valutazione alla formazione, passaggi di livello, carriera retribuzione: sistema di valutazione illustrato in un manuale che spiega le modalità (es. premessa metodologica, obiettivi del sistema di valutazione, elementi del sistema, oggetto della valutazione, fasi e della valutazione, regole per il colloquio di valutazione);
- verifiche intermedie;
- formazione seminariale sul sistema di valutazione, che si reputa un elemento essenziale, rivolta ai valutatori e ai valutati;

- giudizio espresso con gradi di valutazione non troppo estesi, accompagnati da descrizioni verbali per meglio definire la qualità;
- valutazione dei dirigenti, con riferimento agli obiettivi raggiunti rispetto a quanto concordato con il Direttore Generale o il dirigente Responsabile del servizio;
- valutazione delle posizioni organizzative per obiettivi raggiunti rispetto a quanto concordato con il dirigente (competenze tecniche-specialistiche, competenze di contesto, capacità di problem solving).

Per effettuare la valutazione delle performance organizzativa in tema di pari opportunità, è necessario mettere a sistema un processo che dall'analisi della situazione di fatto arrivi alla valutazione dei risultati e degli impatti. Abbiamo avanzato una ipotesi di primo percorso in 5 fasi della valutazione della performance organizzativa in ottica di genere. Inserita nelle linee guida come metodologia essenziale per procedere con i tempi e i metodi condivisi con la PA si può procedere con il sistema consequenziale che prevede altri passaggi incardinati su obiettivi.

1. Fotografia dell'ente in ottica di pari opportunità tramite:

- raccolta e analisi dei dati disaggregati per genere del personale, mappatura mansioni secondo inquadramento e loro effettivo lavoro svolto, mappatura dei dispositivi vigenti per la valutazione del lavoro e della progressione di carriera e la retribuzione, eventuali dispositivi aziendali, accordi e presidi territoriali per favorire la conciliazione aziendale, risorse e attività realmente utilizzate per la formazione anche in una dimensione di genere nell'azienda-eventuali modifiche all'organizzazione del lavoro effettuate in una logica di maggior flessibilità e produttività

2. Analisi dell'applicazione delle norme e dei dispositivi antidiscriminazione previsti dalle leggi nazionali e dai contratti:

- Analisi e valutazione di impatto di quanto si è concretamente, effettivamente applicato nelle prassi nelle singole PA rispetto alle norme, organismi e norme eventualmente adottate dalle singole PA

3. Dall'analisi del punto 1 e 2 individuazione delle criticità in ottica di pari opportunità

4. Pianificazione operativa in ottica di genere coerente con le criticità emerse:

- Sviluppo di Piani operativi con chiari obiettivi assegnati ai responsabili dei vari Dipartimenti/Uffici/Servizi, individuazione degli indicatori di risultato e di impatto.

5. Valutazione delle performance organizzativa in termini di:

- programmazione e pianificazione operativa coerente e pertinente con gli obiettivi strategici delle pari opportunità.
- risorse impegnate per le politiche di pari opportunità rispetto ai risultati
- raggiungimento degli obiettivi assegnati output e outcome.

Quindi andiamo avanti insieme e su alcune priorità condivise:

Se parliamo di bilancio di genere possiamo lavorare su molti fronti:

- L'Osservatorio Nazionale della consiglieria: implementiamolo insieme
- Il vostro contratto: vale la pena di farlo conoscere (come ho già detto ad ABI)
- Condividiamo la valutazione delle performance nella PA

* Le ultime novità sulla contrattazione decentrata e l'apprendistato: gestiamo una campagna di informazione anche finalizzata ad una programmazione del bilancio di genere

che si può sperimentare proprio attraverso l'utilizzo degli strumenti contrattuali e normativi sia in ambito pubblico che privato.

* Ruolo dei CUG nella PA: Fondamentali per impostare una governance e quindi sviluppare una politica di governance insieme alle parti sociali per promuovere politiche integrate sul territorio di per l'occupabilità femminile e per prevenire le discriminazioni mi pare importante

ALESSANDRA SERVIDORI

Consigliera Nazionale di Parità

UILCA 6 luglio 2011