



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



***“L’impegno delle consigliere di parità:
strumenti e progetti a sostegno della crescita del paese”***

Seminario Forum PA

Roma, 28 maggio 2013

Alessandra Servidori

Ringrazio le consigliere presenti che da ogni parte d’Italia hanno voluto partecipare a questa nostra iniziativa in un ambito così importante come il FORUM PA 2013.

Ringrazio altresì le/i relatrici/ori che animeranno la nostra giornata di lavoro e le/i partecipanti, che rappresentano altri organismi ministeriali e istituzionali con i quali abbiamo fatto o comunque faremo percorsi interessanti.

Io sono convinta che il lavoro di squadra, soprattutto sui temi dell’occupabilità femminile, come sostiene l’attuale Ministro Giovannini, preceduto da Fornero e ancora prima da Sacconi, sia una opportunità prima di tutto culturale che, portata avanti sistematicamente e con determinazione, può sostenere lo sviluppo di questo nostro Paese.

Noi Consigliere di parità siamo convinte che anche in condizioni molto difficoltose, come le attuali, sia necessario perseverare nella ricerca di preziosi alleati con i quali agire concretamente. Sicuramente, il Dipartimento della Funzione Pubblica e il gabinetto del Ministro, attraverso la Prof.ssa Fiore è un’alleata strategica ed indispensabile. Formez PA inoltre, da tre anni rappresenta per noi un partner con il quale sviluppare progetti molto positivi e ben finalizzati. Ne parleranno più compiutamente durante la mattinata le/i relatrici/ori, intanto a me preme ricordare e informarvi, sulle altre importanti attività che, non solo con Formez PA, abbiamo messo in campo:

- **la promozione della conoscenza** delle nuove riforme e delle regole del lavoro, dei contesti e delle possibilità di inserimento e della crescita occupazionale sia per i giovani maschi sia per le femmine, e delle politiche attive del lavoro offerte da soggetti pubblici e privati sul territorio, per sostenere e ottimizzare l’occupabilità femminile;
- **stiamo promuovendo esperienze di lavoro**, attraverso l’offerta di stage, tirocini e lavoro accessorio, realtà rese disponibili nel periodo estivo e/o nelle festività natalizie, attraverso la possibilità di un riconoscimento economico simbolico dell’esperienza, finanziata da un accordo tra

le parti pubbliche e private. Ci siamo dotati di materiale sintetico (opuscoli semplici ma efficaci) che abbiamo distribuito nelle scuole;

- **abbiamo attivato una serie d'incontri a carattere itinerante sull'intero territorio nazionale.** Lo scopo delle iniziative è collegare giovani donne inoccupate e donne disoccupate con operatori del mercato del lavoro. Un grande successo che in queste ore ha visto la ratifica di un Tridente operativo Consigliere - Ispettori – Consulenti del Lavoro, per una serie di proposte di alto livello formativo territoriale da giugno fino a dicembre 2013;
- **saremo nuovamente in campo per sviluppare, per conto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, i Corsi sulle PO con particolari criteri dettati a sistema per la valutazione delle performance di genere nella PA.** La finalità di questo lavoro interministeriale, interdisciplinare, associativo è di parlare lo stesso linguaggio, aggiornarsi reciprocamente per sostenere un circolo virtuoso finalizzato a favorire l'occupabilità femminile e giovanile, creando allo stesso tempo reti di sostegno e di sistema;
- **le esperienze sui CUG.** Per noi Consigliere di parità, sono di notevole interesse e la partecipazione, sia a livello nazionale - come Gruppo che monitora la sperimentazione delle linee guida, che si occupa dei quesiti (oltre 200 risposte) - sia a livello territoriale che vede la Consigliera di parità sostenere l'azione in campo senza confondere i ruoli tra i vari soggetti che operano sul mercato del lavoro, perseguendo insieme un unico obiettivo, è una posizione di strategica peculiarità. A tale proposito, non posso non citare, l'iniziativa di Varese e di Ispra, due esperienze straordinarie, per aver coinvolto tutti i partner locali a Varese, e l'OIV in ISPR. Ascolteremo l'intervento della Presidente del CUG del Ministero della Salute che, dall'inizio del nostro percorso, è un riferimento di reciprocità molto concreto e pro/attivo. I modelli di funzionamento dei vari CUG sono utilissimi per trarne suggerimenti e idee;
- **abbiamo contribuito al successo del Progetto presentato dal MEF.** Siamo orgogliose infatti di aver partecipato concretamente al raggiungimento per il MEF (Ministero dell'Economia e delle Finanze) di un concreto obiettivo: il Progetto che ha presentato al Nation Public Service Awards – UNPA, che è stato giudicato, dalle Nazioni Unite, come meritevole e come miglior progetto della PA. Si tratta di un servizio che il MEF assicura ai figli dei propri dipendenti: nei periodi di chiusura delle scuole, uno spazio ricreativo per chi non ha a chi affidare i propri figli. Un pragmatico esempio di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- **noi, come Staff della Consigliera Nazionale di Parità, abbiamo svolto nel ruolo di docenti, il corso per le Pari Opportunità.** La serie di lezioni, si è svolta prima per gli OIV (su mandato della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione), successivamente per tutti i dirigenti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Quest'anno, su mandato del Ministero del Lavoro, ci apprestiamo a tenere un nuovo ciclo di lezioni per i nostri neo dirigenti;
- come ben sappiamo, **le norme sono in costante evoluzione e per il ruolo che ricopriamo, siamo tenute ad un costante aggiornamento. È importante ricordare:**
 - **la legge 215/2012** (Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni);
 - **legge 120/2011 Donne nei CdA: la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati.** Abbiamo fatto un'operazione di sensibilizzazione e di appoggio alla divulgazione della legge;

- **sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, noi siamo in prima linea.** Dallo sviluppo del TU81/2008 in Commissione consultiva, abbiamo raggiunto obiettivi innovativi sui criteri da adottare sui luoghi di lavoro per assicurare la prevenzione, la salute e la sicurezza anche in dimensione di genere;
- **il nostro OSSERVATORIO nazionale sulla contrattazione, la nostra Banca Dati sulle discriminazioni e la raccolta giuslavorista e normativa sulle tematiche del mercato del lavoro,** rappresentano un prodotto eccellente, una documentazione straordinaria a disposizione di tutti gli operatori del MDL, di prassi che riconducono alla flessibilità, alla conciliazione, alla produttività e alla dimensione organizzativa innovativa e versatile dalla quale attingere.

La **misurazione delle performance in dimensione di genere**, prevede una formazione culturale a sistema dei criteri che coinvolgono l'aspetto organizzatorio dell'azienda pubblica, delle/dei lavoratrici/ori, delle/dei clienti e dunque del servizio. Vi sono poi **novità sostanziali per la Pubblica Amministrazione**, sulle quali sono convinta, abbiamo a disposizione una strada da percorrere insieme.

La pratica della denuncia della irregolarità non costituisce solo una sfida per le Parti Sociali ma anche e soprattutto per la Pubblica Amministrazione e naturalmente per il benessere organizzativo e per noi che ci occupiamo di qualità del lavoro.

I primi ad esser chiamati a "soffiare il fischietto" infatti, sono proprio i dipendenti statali. Con la legge n.190/2012, meglio nota come legge anticorruzione, il Legislatore ha disciplinato, per la prima volta nella storia dell'ordinamento italiano, questo fenomeno, mediante l'aggiunta dell'articolo 54-*bis* al decreto legislativo n. 165/2001. Da un punto di vista politico, la c.d. legge anticorruzione è sempre stata un terreno di scontro tra le due maggiori forze rappresentate in Parlamento e questa situazione ha paralizzato per lungo tempo l'attività normativa in merito. Tale stallo politico, ha di **fatto aumentato il ritardo dell'Italia nel dotarsi di un apparato legislativo specificatamente dedicato alla lotta alla corruzione. Solo con l'Esecutivo guidato dall'ex premier Mario Monti la situazione si è sbloccata e non senza aspre polemiche, il provvedimento è entrato in vigore nel novembre del 2012.**

Come chiarisce l'articolo 59 della legge n. 190/2012, le disposizioni di prevenzione alla corruzione sono da intendersi come una diretta attuazione dell'articolo 97 della Costituzione e, in quanto tali, si applicano a tutte le Amministrazioni Pubbliche ex articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001. Per rafforzare l'imparzialità del sistema pubblico italiano, dunque, si procede mediante la costruzione di un complesso e articolato impianto normativo fatto di pesi, contrappesi, controlli incrociati e sistemi di prevenzione.

La normativa riguardante il fenomeno della denuncia di irregolarità, viene inserita all'articolo 54-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001, **rubricato Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti**. Nel dettaglio, il comma primo prevede che: «il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico **condotte illecite di cui sia venuto** a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia». Il dipendente che denuncia dunque, non può subire ritorsioni né lavorative né essere oggetto di qualsiasi forma di discriminazione. È bene sottolineare, tuttavia, come il Legislatore abbia chiarito che le condotte illecite da denunciare devono essere riconducibili al rapporto di lavoro e non riguardare l'attività amministrativa in generale. Il dipendente che denuncia nella sua declinazione italiana, rimane così dentro gli spazi ristretti dell'ufficio dove si svolge la prestazione lavorativa e non tocca l'Amministrazione Pubblica *tout court*.

Altre forme di tutela nei confronti del denunciante sono previste dal successivo comma secondo per cui: «nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo

consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato».

A sorvegliare contro ritorsioni **di tipo discriminatorio nei confronti di coloro che procederanno a denunciare illeciti**, l'articolo 54-*bis* pone il Dipartimento della Funzione Pubblica. Da qui naturalmente noi, come Consigliere di parità, partiamo per rilanciare la nostra iniziativa, lasciando la parola alle relatrici e ai relatori che ci aiuteranno a dialogare e insieme ad approfondire i temi oggetto del nostro incontro.

*La Consigliera Nazionale di Parità
Alessandra Servidori*