

Roma, 16 aprile 2008

POSTA ELETTRONICA

All'Agenzia delle Entrate
Direzione Centrale del Personale
Alla c. a. del Direttore
Dottor Girolamo Pastorello

Prot. n. 2008/14 - U

***OGGETTO: Direttiva sulle misure per attuare pari opportunità nelle
amministrazioni pubbliche***

Come è noto in data 23 maggio 2007 il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e la Ministra per i diritti e le pari opportunità hanno firmato una Direttiva volta a promuovere il principio delle pari opportunità, con l'obiettivo di sollecitare le amministrazioni pubbliche ad un ruolo propositivo e propulsivo di eliminazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione.

Al riguardo la Direttiva, richiamando l'art. 7, comma 1 del D.Lgs. 165 del 2001, precisa che "le pari opportunità sono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni" e rammenta che l'art. 48 del D.Lgs. 198 del 2006, impone a queste ultime l'adozione di "piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro", sanzionando le eventuali violazioni col divieto di nuove assunzioni.

In tale contesto la medesima Direttiva delinea uno specifico ruolo di collaborazione del CPO con l'Amministrazione volto alla redazione di una

Alleg. D

specifica relazione di sintesi delle azioni effettuate nell'anno precedente e di quelle previste per l'anno in corso nel campo delle pari opportunità.

Tale relazione, firmata dal responsabile del personale e dal presidente del Comitato, dovrà contenere in particolare:

- una descrizione del personale suddiviso per genere;
- la descrizione delle azioni realizzate nell'anno con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;
- la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli e dell'ammontare delle risorse impegnate.

Al riguardo questo Comitato manifesta la propria disponibilità a collaborare alla redazione della prevista relazione ed in particolare segnala che lo stesso ha già avuto modo di esporre, nella relazione annuale - trasmessa con nota n. 23-U del 20 dicembre 2007 - sulle condizioni delle lavoratrici all'interno dell'Agenzia, taluni aspetti legati alla promozione di iniziative in tema di pari opportunità.

In tale ottica, lo scrivente intende proporre a codesta Amministrazione, in ordine alle azioni da realizzare negli anni successivi, l'attuazione di un progetto diretto a recuperare la motivazione del personale che, per ragioni attinenti ad impegni familiari o all'età, si trovi attualmente in una posizione di svantaggio nei confronti dei colleghi di più recente assunzione.

Si vuol far riferimento a quel personale che, pur avendo di fronte una prospettiva di vita lavorativa sempre più lunga a causa dell'innalzamento dell'età pensionabile, si senta escluso dal processo di rinnovamento dell'Agenzia, non sentendosi, ovvero non essendo considerato, più adeguato ai nuovi standard qualitativi richiesti.

Il progetto potrebbe essere realizzato attraverso l'utilizzo della leva della formazione, programmando un piano formativo che tenga conto delle suddette

esigenze, finalizzato al recupero delle conoscenze necessarie ad acquisire gli strumenti di integrazione, in modo da garantire al personale pari opportunità.

Detto progetto, peraltro consentirebbe al contempo, di soddisfare le esigenze della stessa Amministrazione, in quanto renderebbe più produttiva ed adeguata una parte consistente di personale che, in caso contrario, corre il rischio di dover rimanere in servizio per altri 10 o 15 anni sostanzialmente in una situazione di emarginazione.

Tra le azioni positive da prendere in considerazione si segnalano, inoltre:

- la costituzione di asili nido aziendali;
- l'estensione della rilevazione del benessere organizzativo, già in corso di realizzazione nella Regione Emilia Romagna, a tutto il territorio nazionale;
- la defiscalizzazione del lavoro femminile (credit Tax) per garantire alle donne lavoratrici la copertura delle spese di cura familiare (baby sitter e badanti). Il piano potrebbe essere mutuato dalle esperienze già avviate in tal senso in Spagna ed in Inghilterra.

Lo scrivente Comitato pertanto, in aderenza ai nuovi compiti riconosciuti allo stesso dal recente CCNL 2006/2009, rinnova la propria disponibilità per una fattiva collaborazione.

IL PRESIDENTE DEL COMITATO

*Maria Antonietta Ferrari

*Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.lgs n. 39 del 1999 ai sensi dell'art. 6, comma 2 della L. n.412/91. Non seguirà trasmissione dell'originale, se non richiesto