

Roma, 12 FEB. 2009

Alla Direzione Centrale del  
Personale  
Ufficio Relazioni Sindacali  
SEDE

### **Piano annuale delle azioni positive**

La Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche del 23 maggio 2007, diramata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e dalla Ministra per i diritti e le pari opportunità, ha come finalità quella di stimolare “le amministrazioni pubbliche a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l’individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.”

In tale ottica si pone l’obbligo per le amministrazioni di adottare tutte le iniziative necessarie all’attuazione della stessa anche avvalendosi della collaborazione del Comitato per le Pari Opportunità. Al riguardo le amministrazioni sono tenute a redigere, entro il 20 febbraio di ogni anno, una relazione di sintesi delle azioni effettuate nell’anno precedente e di quelle previste per l’anno in corso.

Per consentire, dunque, a codesto Ufficio di ottemperare a quanto sopra rappresentato, in ossequio allo spirito di collaborazione sottolineato nella citata direttiva, si forniscono le informazioni già in

possesso di questo Comitato, a seguito delle attività di indagine, studio e monitoraggio, svolte dallo stesso nell'ambito delle materie di competenza.

## **COMPOSIZIONE DEL PERSONALE SUDDIVISA PER GENERE**

Secondo le disposizioni impartite nella Direttiva, la relazione annuale deve contenere una descrizione in forma anonima del personale suddiviso per genere, in modo da consentire la verifica delle forme di lavoro flessibile attualmente in uso, e del numero delle lavoratrici e dei lavoratori interessati ad esse.

In particolare, occorre precisare la tipologia di contratto con il quale il personale, femminile e maschile, risulta impiegato, distinguendo per genere il numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato ed il numero di quelli assunti a tempo determinato; dei lavoratori con contratto di lavoro full time e di quelli con contratto di lavoro part time (ad esempio, in base ai dati forniti allo scrivente da codesta Direzione, su un totale complessivo di 3012 unità con contratto di lavoro part time, ben 2410 sono donne, mentre soltanto 602 sono uomini).

E' necessario specificare, inoltre, la composizione del personale attualmente in servizio, disaggregata per genere e per area di appartenenza; con l'indicazione del numero dei funzionari destinatari di eventuali incarichi - dirigenziali e non dirigenziali- ancora una volta disaggregati per genere.

A tal fine, nel richiamare i dati forniti da codesta Direzione, così come analiticamente indicati nella tabella allegata alla presente (allegato a), si riportano di seguito gli elementi che, in un ottica di genere, appaiono essere più significativi:

A) Totale unità impiegate nell'Agenzia n°35339

donne n°18457

uomini n°16882

N.B. complessivamente il personale femminile prevale su quello maschile, ma il dato non è omogeneo in tutto il Paese in quanto al Sud la situazione risulta essere diametralmente opposta (es. in Campania su 2991 unità lavorative, gli uomini sono 1825 e le donne 1166).

B) Totale unità lavorative con contratto di lavoro par time n°3012

donne n°2410

uomini n°602

N.B. Il dato si commenta da sé e rende urgente la modifica dei criteri di selezione nelle procedure di qualificazione del personale, nel senso indicato dallo scrivente nella nota inviata a codesta Direzione il 29 febbraio 2008 (allegato b). Lo stesso dato evidenzia, inoltre, la necessità di adottare in ordine ai permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/92, un'interpretazione conforme a quella contenuta nella circolare dell'INPS richiamata nella nota inviata dallo scrivente a codesta Direzione in data 23 maggio 2008 (allegato c).

C) Totale dirigenti n° 626

donne n° 184

uomini n° 442

N.B. Nonostante la sostanziale parità numerica fra personale laureato maschile e personale laureato femminile (n°6421 donne contro n°6453 uomini), il dato riportato evidenzia che i dirigenti uomini sono oltre il doppio rispetto ai dirigenti donne.

La differenza diviene ancor più marcata quando si consideri il numero dei dirigenti generali.

Pur mancando il dato relativo agli incaricati - di cui, ad ogni buon conto, lo scrivente sollecita l'acquisizione - da un primo esame degli organigrammi presenti nei siti delle diverse Direzioni Regionali, sembra rilevarsi un divario altrettanto evidente (vedi, ad esempio, Direzione Regionale Abruzzo).

Al riguardo si evidenzia che la Direttiva ha individuato, quale elemento di maggiore criticità per la realizzazione delle pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni, proprio l'esigua presenza delle donne nei ruoli dirigenziali, comprendendo espressamente fra le finalità da raggiungere l'incremento della "presenza delle donne nelle posizioni apicali" (cap. 2-Finalità della Direttiva)

D) Totale personale terza area n°20609

donne n°10564

uomini n°10045

Totale personale seconda area n°14015

donne n°7687

uomini n°6368

Totale personale prima area n°48

donne n°21

uomini n°27

N.B. Il dato evidenzia una maggior presenza femminile nella terza e nella seconda area. In particolare, il dato della terza area andrebbe confrontato col dato relativo al numero degli incarichi conferiti, dirigenziali e non (artt. 17 e 18 CCNL), al fine di verificare se in presenza di provvedimenti che l'Agenzia assume essere discrezionali, sussista o meno

una situazione di effettiva discriminazione, che richieda l'adozione di azioni positive dirette a riequilibrare il sistema.

Per quel che riguarda la seconda area, invece, l'elemento più rilevante che emerge dall'analisi dei dati, è una presenza massiccia di personale femminile in posizione F3 (n°4156 donne contro n°2423 uomini). Il dato non è ulteriormente disaggregato per età, ma in prima approssimazione può ragionevolmente presumersi che gran parte del suddetto personale non sia di nuova assunzione. Lo stesso dato, peraltro, evidenzia l'esigenza di porre in essere azioni positive dirette alla riqualificazione del personale, prevedendo percorsi di formazione diretti a consentire l'acquisizione delle competenze attualmente richieste dall'Amministrazione.

#### **DESCRIZIONE DELLE AZIONI POSITIVE REALIZZATE NEL 2008**

La Direttiva pone in capo alle Amministrazioni l'obbligo di descrivere "le azioni realizzate nell'anno, con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate".

Al riguardo lo scrivente evidenzia che, in tale ottica, questo Comitato ha sottoposto all'attenzione di codesta Direzione nel corso del 2008 le seguenti problematiche:

- il riconoscimento dei permessi ex art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- il riconoscimento dei periodi di lavoro con contratto a tempo parziale ai fini della determinazione dei criteri per l'attribuzione dei punteggi per le progressioni di carriera;

- l'opportunità di promuovere un'indagine conoscitiva sul personale, aderendo all'iniziativa organizzata dal Dipartimento della Funzione Pubblica concernente la rilevazione del clima organizzativo interno;

- la necessità di rivedere i criteri previsti in ordine alla selezione pubblica, per l'assunzione a tempo determinato di 1180 unità da inquadrare nella terza area funzionale per l'attività amministrativo-tributaria, alla luce del principio di non discriminazione sancito dalla vigente normativa, comunitaria e nazionale.

Nel corso dello stesso anno, inoltre, a cura di questo Comitato:

- Sono state formulate proposte di revisione dell'accordo sull'orario di lavoro degli Uffici centrali dell'Agenzia, in particolare con riferimento alla tutela delle pari opportunità;

- E' stata progettata la predisposizione di una rete per il coordinamento dei Comitati regionali per le pari opportunità con il CPO nazionale;

- E' stato organizzato un incontro, tenutosi a Roma l'11 giugno 2008, con tutti i Presidenti e Vice Presidenti dei Comitati regionali per discutere alcuni temi sulle pari opportunità;

- E' stato dato avvio ad una indagine conoscitiva presso i Comitati regionali delle pari opportunità, volta a conoscere i progetti di azioni positive realizzate nel corso dell'anno a livello regionale, con riferimento alle quali iniziative si trasmette, in allegato alla presente, un prospetto riepilogativo, elaborato dallo scrivente, delle iniziative promosse dai Comitati Regionali, in merito alle azioni positive, nell'anno 2008 e di quelle in progetto per l'anno in corso.

Ciò posto, valuterà codesta Direzione quali siano state le iniziative tradotte dall'Amministrazione in azioni positive, nel senso indicato dalla Direttiva, atteso che tale valutazione, comportando l'individuazione delle risorse impiegate e di specifici capitoli di spesa eccede, evidentemente, gli ambiti di competenza di questo Comitato.

Ad ogni buon fine, si riporta di seguito il prospetto riepilogativo delle iniziative assunte a livello periferico dalle singole Direzioni Regionali

C.P.O.	Progetti realizzati nel 2008	Azioni positive da realizzare nel 2009
BOLZANO	indagini conoscitiva sui fabbisogni del personale, formazione, conciliazione famiglia e lavoro	legge 104, congedi parentali, part-time
LIGURIA	questionari P.O. e mobbing, telelavoro, convenzioni asili nido e strutture x anziani, bentornati al lavoro, convegni	seminari suiori, over 50: risorse dell'Agenzia, lavoro e salute
LOMBARDIA	elaborazione politiche di conciliazione fra lavoro e famiglia, analisi delle risorse umane, promozione cultura di genere e diversità	analisi risorse umane negli uffici, promozione cultura di genere
PIEMONTE	stipula convenzioni a favore delle lavoratrici, nido aziendale, creazione rete CPO degli enti pubblici regionali	progetto maternità/gemini x far rimanere in contatncon l'ufficio chi si assenta x lunghi periodi, seminari sulle P.O.
TOSCANA	formazione informatica ipovedenti, asili nido	questionario sulla formazione
MARCHE	raccolta e analisi dati statistici personale	seminario x illustrare le attività svolte
PUGLIA	questionario part-time, assemblee di ascolto, partecipazione a seminari e formazione	screening sanitario, convenzioni asili nido/ludoteche/centri sportivi.
SARDEGNA	questionario nido aziendale, P.O. x l'accesso alla formazione	creazione asilo aziendale/ludoteca, reinserimento al lavoro, corsi su P.O.
FRIULI VEN GIULIA	studio problematiche di intervento	asili nido, corso autodifesa, corso sulle attività del CPO
CAMPANIA	conciliazione lavoro e famiglia, questionario telelavoro	
VALLE D'AOSTA	rientro al lavoro, conciliazione lavoro e famiglia, partecipazione ai tavoli di trattativa, aiuto ai colleghi diversamente abili	favorire la crescita professionale delle donne, conciliazione fra lavoro e famiglia.
VENETO	Progetto P.O., telelavoro, cure parentali, diversamente abili	asili nido, corso formazione dai 45 anni in su, prevenzioni malattie femminili, per autodifesa, corso sulle attività del CPO
MOISÈ	questionari sulle problematiche relative alle P.O.	reinserimento personale assentatosi x malattia, maternità.
LAZIO		
ABRUZZO		
EMILIA ROMAGNA		
UMBRIA		

Analizzando i progetti per tipologia si nota che quasi tutti i Comitati regionali hanno realizzato o stanno per realizzare programmi di formazione mirata soprattutto alla normativa sulle Pari Opportunità.

Nell'area "comunicazione" le tipologie di intervento più frequente riscontrate sono:

- i questionari, studiati allo scopo di rilevare i dati utili per intraprendere le future iniziative;
- i monitoraggi per un attento controllo della realtà dal punto di vista delle pari opportunità.

La maggior parte dei questionari proposti hanno riguardato gli asili nido, il telelavoro, la formazione, il part-time.

Infine, meritano una attenzione particolare i progetti che riguardano il reinserimento degli impiegati dopo una lunga assenza, la formazione per coloro che hanno un'età superiore ai 45-50 anni, la formazione informatica degli ipovedenti.

## **DESCRIZIONE DELLE AZIONI DA REALIZZARE NEL 2009**

Dall'analisi dei dati relativi al personale in servizio presso l'Agenzia, in un'ottica di genere emergono quali maggiori criticità, oltre alla significativa richiesta di part time una scarsa presenza femminile nelle posizioni dirigenziali, anche di dirigenza generale, e, al contrario, una grande concentrazione nella seconda area, ed in particolare in posizione F3, dove le donne sono quasi il doppio rispetto agli uomini.

Il dato è significativo e rispecchia le criticità rilevate nella Direttiva, in relazione alla situazione femminile nella Pubblica Amministrazione, criticità sulla quale la Direttiva medesima si propone di intervenire mediante adozione di azioni positive dirette a promuovere "la presenza delle lavoratrici nelle

posizioni apicali” e ad “evitare penalizzazioni nell’assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d’ufficio”.

Tanto premesso questo Comitato, nell’evidenziare la necessità di intervenire sulle specifiche criticità sopra rilevate, propone di individuare tra le azioni positive da indicare nella relazione annuale come “azioni da realizzare” nell’anno in corso, le seguenti iniziative dirette ad agevolare i percorsi di carriera del personale femminile ed il conseguente riequilibrio nelle posizioni apicali dell’ordinamento professionale.

- 1) Espletamento di un corso-concorso per la copertura delle posizioni dirigenziali, attualmente vacanti per effetto dei recenti pensionamenti, con previsione di quote riservate al personale femminile e con individuazione di criteri preferenziali non penalizzanti per quest’ultimo. Appare evidente, infatti, che eventuali criteri, apparentemente neutri, che comportino una sorta di “cristallizzazione” dell’esistente, a causa del rilevato disequilibrio finirebbero per penalizzare fortemente il personale femminile, e costituirebbero una forma di “discriminazione indiretta” ai sensi e per gli effetti di cui all’art. 25 del D.Lgs. 198/06.
- 2) Fissazione di una “quota rosa” per l’attribuzione degli incarichi, siano essi relativi a posizioni organizzative, preposizioni ad uffici dirigenziali, o compiti di istituto che comportino acquisizione di titoli e/o particolari trattamenti salariali. Obbligo di motivazione del provvedimento che, in presenza di candidati di sesso femminile, prediliga il personale maschile superando la suddetta

quota, con la precisazione che la maggiore disponibilità di tempo non può costituire motivazione valida per la scelta operata.

- 3) Corsi di formazione destinati al personale che, pur avendo una rilevante anzianità di servizio, per effetto dei recenti interventi in materia pensionistica, abbia una prospettiva di vita lavorativa ancora lunga e abbia necessità di adeguare competenze e conoscenze alle diverse esigenze derivanti dalla trasformazione dell'Amministrazione, per partecipare fattivamente alla realizzazione degli obiettivi affidati a quest'ultima, con eventuale possibilità di ulteriori percorsi di carriera e/o professionali. Al riguardo si osserva che tale progetto di carattere inclusivo, diretto a recuperare la motivazione dei lavoratori "anziani" gravemente compromessa dalle attuali scelte di politica gestionale del personale, pur avendo una valenza di carattere generale potrebbe costituire un'azione positiva nel senso indicato dalla Direttiva, atteso che come si evince dai dati numerici sopra riportati, vi è una grande concentrazione di personale femminile nella seconda area con posizione F 3, che ne potrebbe essere sicuramente avvantaggiato. In proposito è appena il caso di rilevare, infine, che il recupero della motivazione del personale è importante per il singolo lavoratore, in quanto incide consistentemente sul suo benessere organizzativo, ma è non meno importante per l'Amministrazione presso cui tale lavoratore opera, essendo noto che, indipendentemente dalla struttura organizzativa adottata, qualunque Amministrazione funziona bene o male a seconda che la gente che ci lavora ci creda o non ci creda.

Nel rinviare a quanto già esposto nella precedente nota prot. n° 14/U del 16 aprile 2008 (allegato d), per quel che concerne le ulteriori iniziative già

proposte dallo Scrivente a codesta Direzione nella precedente offerta di collaborazione, si segnala che sul sito della Funzione Pubblica è pubblicato il Format che codesta Amministrazione potrà utilizzare per la redazione della relazione in parola.

Si resta in attesa di un cortese riscontro e si porgono cordiali saluti.

IL PRESIDENTE DEL COMITATO

Maria Antonietta Ferrari

