

6 marzo 2014

Proposte per l'attuazione delle pari opportunità, per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e per la promozione del diversity management nelle pubbliche amministrazioni

Si sottopongono all'attenzione due diversi set di proposte

Proposte di “soft law”

che non richiedono nuove leggi, ma atti amministrativi e/o accordi sindacali

Proposte di “hard law”

che comportano modifiche delle norme vigenti

PROPOSTE DI “SOFT LAW”

Premessa

Si tratta di misure che impattano sull'organizzazione del lavoro nel suo complesso, con l'obiettivo di sterilizzare forme di discriminazione implicite fondate sull'attuale maggiore carico di lavoro di conciliazione gravante sulle donne

Non richiedono modifiche del quadro legislativo vigente, ma **atti amministrativi e/o politiche attive (accordi sindacali etc.)** e, riflettendo una visione più moderna di work/life balance, mirano a rimuovere ostacoli “culturali” ovvero “organizzativi” alla valorizzazione delle donne nella pubblica amministrazione. Un primo gruppo di misure impatta sull'organizzazione del lavoro nel suo complesso, a prescindere dal fattore genere, e coniugano produttività e flessibilità in termini moderni rispetto a moduli organizzativi datati, ma ancora prevalenti, che non sfruttano adeguatamente le nuove tecnologie e risultano di fatto maggiormente penalizzanti per le donne.

Un secondo gruppo di proposte attiene all'implementazione, all'interno delle pubbliche amministrazioni, di misure di conciliazione e supporto alla famiglia.

Le misure che si propongono richiedono, nella maggior parte di casi, il coinvolgimento della parte sindacale.

Strumenti per attuare le proposte di soft law: Accordo con i sindacati e/o direttiva alle PA

Si propone, pertanto, che la Ministra per la pubblica amministrazione e la semplificazione promuova, d'intesa con il responsabile politico delle Pari Opportunità, un “Accordo” con i sindacati rappresentativi del pubblico impiego sulle Azioni a sostegno della conciliazione lavoro/famiglia, sulla promozione delle pari opportunità e del diversity management nel pubblico impiego, che eventualmente preveda anche la costituzione di un tavolo tecnico misto per la definizione specifica delle corrispondenti misure (esistono alcuni precedenti per il lavoro privato)

Nelle more dell'Accordo con i sindacati la Ministra per la pubblica amministrazione e la semplificazione potrebbe in ogni caso adottare, d'intesa con il responsabile politico per le pari

opportunità, una direttiva che fissi linee guida alle pubbliche amministrazioni per l'adozione di misure "family-compliant", sull'esempio della "Carta per l'equilibrio dei tempi di vita " di

recente proposta in via sperimentale dalla Direzione del Personale del Ministero dell'Economia e delle finanze e basata su 10 punti miranti al rispetto dell'equilibrio tra vita privata e professionale; ottimizzazione delle riunioni e adozione di comportamenti attivi da parte della dirigenza.

Le proposte

FLESSIBILITA' TEMPORALE

- rafforzamento degli esistenti meccanismi di flessibilità dell'orario di lavoro, ferma restando la presenza in ufficio nelle ore centrali della giornata (v. Inail) e possibilità di effettuare orari alternativi, articolati nelle ore pomeridiane (ad es. entrata a partire dalle 11,00 o alle 12,00- v. Inail);
- maggiore flessibilità nella trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno in tempo parziale almeno nei primi tre anni di vita del bambino o in caso di particolari esigenze di cura di anziani e/o altri familiari, con diritto al rientro a tempo pieno, nonché nei periodi di gravidanza non ricadenti nei periodi di astensione obbligatoria e senza vincoli procedurali e autorizzatori, dando la possibilità alle lavoratrici di utilizzarlo anche per brevi periodi, anche al di fuori del contingente previsto all'interno di ogni amministrazione quando il part time richiesto riguardi brevi periodi (ad es. il mese di chiusura della scuola materna);
- utilizzazione del jobsharing (lavoro ripartito orizzontale o verticale tra dipendenti)

FLESSIBILITA' SPAZIALE

- utilizzazione di tutte le possibilità che la tecnologia offre in termini di lavoro da remoto, rafforzando efficienti modalità di telelavoro, con l'eliminazione delle rigidità da cui lo stesso è ancora circondato e in particolare adottando anche il telelavoro misto
- previsione di accesso al telelavoro per le madri e per i padri (in determinate condizioni quali ad es. malattia della madre) che ne facciano richiesta nel primo anno di vita del bambino (v. progetto CUG Inail Telelavoro parentale);
- coworking e smartworking, attuabili a livello di accordi sindacali

RIUNIONI DI LAVORO

- le riunioni di lavoro non dovrebbero **mai iniziare prima delle ore 9 e dopo le ore 17, avere durata tendenzialmente predefinita e con termine di conclusione di norma non oltre le ore 18.30**

CHIUSURA SEDI DI LAVORO

Come sperimentato al Ministero della Salute, anche con la finalità di efficientamento del lavoro potrebbe essere valutata **la chiusura della sedi di lavoro alle ore 18.30** (ordinariamente la chiusura dei palazzi avviene alle ore 20.00), tenendo conto dell'orario di lavoro, delle turnazioni (ove previste), assicurando comunque ai dipendenti la possibilità di recuperare eventuali debiti orari.

SUPPORTO, FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO ON LINE SULLE ATTIVITÀ D'UFFICIO DURANTE IL CONGEDO DI MATERNITÀ, I CONGEDI PARENTALI, TUTTE LE INTERRUZIONI LAVORATIVE SUPERIORI A TRE MESI (v. sperimentazione Inail)

TRASPARENZA (Siti internet della PA)

Evidenziare nelle sezioni trasparenza dei siti istituzionali le percentuali di presenza femminile nel management pubblico e dell'implementazione delle politiche per il rafforzamento del gender diversity management

SELEZIONE DEI DIRIGENTI GENERALI ED APICALI

- Generalizzare il meccanismo delle vacancies che tenga conto dell'equilibrio di genere
- Individuare preventivamente i criteri di scelta,rendendo disponibili le valutazioni sulla cui base sono state operate le scelte e inserendo nel collegio valutativo una quota equilibrata di genere

SERVIZI DI CONCILIAZIONE

Promuovere nelle PA

- servizi di accreditamento di puericultrici, baby sitter e badanti specializzate presso le pubbliche amministrazioni per servizi continuativi e di emergenza
- voucher (sul modello sperimentato in Francia e dalla Regione Lombardia) e convenzioni per l'acquisizione agevolata di servizi di conciliazione (nidi, campi estivi, trasporto scolastico, selezione di puericultrici e badanti, maggiordomo aziendale etc.)
- sinergie logistiche tra gli enti, attraverso le quali si possano conseguire risparmi per realizzare infrastrutture per l'infanzia, anche utilizzando l'art. 8, comma 4 del dl 78/2010 per l'acquisto di immobili a favore delle pubbliche amministrazioni;
- realizzazione in altre pubbliche amministrazioni di **strutture di supporto alla genitorialità** avendo come benchmark il recentissimo progetto "Mini, Midi, MEF": si tratta di spazi giochi, lettura e intrattenimento per ragazzi dai 4 ai 12 anni aperti, su prenotazione, in primo luogo nei periodi di chiusura scolastica, e realizzabili con un modestissimo impegno finanziario : il Ministero dell'economia e delle finanze per il restauro di locali già in suo possesso, arredi etc. ha speso circa 70.000 euro ricorrendo -per arredi e dotazioni informatiche etc- a forme di comodato d'uso gratuito, riuso e liberalità anche da parte dei dipendenti e ha realizzato il progetto in tutto in meno di due anni

STANDARD FAMILY AUDIT

- Promozione in tutte le amministrazioni pubbliche della sperimentazione nazionale dello standard “Family audit” (iniziativa Provincia di Trento/Presidenza del Consiglio dei Ministri), attualmente più diffuso nelle realtà private

FORMAZIONE

- L’efficacia e una adeguata diffusione di tutte le misure esistenti e di quelle ipotizzate nel presente documento per il supporto alla promozione della parità di genere, di una migliore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare e del diversity management, sono strettamente connesse alla realizzazione di un **massiccio piano di comunicazione e di formazione rivolto alla dirigenza in generale, ed in particolar modo ai soggetti responsabili della gestione delle risorse umane all’interno di ciascuna amministrazione**. A tal fine dovrebbero essere fortemente intensificate le iniziative (al momento di carattere meramente sperimentale) avviate dalla Scuola Nazionale dell’Amministrazione sui temi considerati, accompagnando l’intervento con una direttiva dei responsabili politici per la pubblica amministrazione, peraltro membri di diritto del Comitato di gestione della Scuola, e del responsabile per le pari opportunità che incentivi le amministrazioni a garantire la massima partecipazione.

CORSI DI FORMAZIONE

- I corsi dovrebbero svolgersi in orari ricompresi in quello ordinario e dovrebbe essere prevista la possibilità di partecipare in videoconferenza.

PROPOSTE DI HARD LAW

A) PROPOSTE IN TEMA DI CONCILIAZIONE VITA LAVORATIVA-VITA FAMILIARE

1) Congedi parentali

- Si potrebbe prevedere che il plafond di giorni di congedo per malattia del bambino non utilizzato nei primi 3 anni di vita possa essere utilizzato entro gli 8 anni.
- Si potrebbe prevedere che l’astensione facoltativa possa essere fruita anche oltre gli 8 anni del bambino;
- Si potrebbe prevedere la fruizione in modalità part-time (orizzontale o verticale) dei congedi parentali (già si applica al settore privato: occorre modifica normativa per il pubblico impiego)
- Si potrebbe prevedere congedo parentale per i padri (già si applica al settore privato: occorre modifica normativa per il pubblico impiego)

2) Part-time in gravidanza

- Si potrebbe prevedere una riserva nel plafond dei part-time per l'utilizzo dal terzo mese di gravidanza fino all'astensione obbligatoria (nell'ipotesi si ritenga preferibile prevederlo in sede normativa)

3)Ferie ad ore

- si potrebbe prevedere la possibilità di fruire delle ferie ad ore solo per un determinato numero di giorni;

4)Modifiche al regime del part-time per favorire la conciliazione nell'amministrazione pubblica

- Si potrebbe prevedere la modifica delle attuali modalità di concessione del part-time, al fine di tener conto delle esigenze di conciliazione, con l'azzeramento di tutti i contratti part time in essere, ai fini della riassegnazione sulla base della valutazione in via prioritaria delle motivate e documentate esigenze di conciliazione della vita familiare

Norma proposta

Art. YYY

1. All'art. 1, comma 58, della legge 23 dicembre 1996, n.662, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al primo periodo, dopo le parole "può essere concessa," sono aggiunte le seguenti: "con durata massima biennale";

b) dopo le parole "o la variazione dell'attività lavorativa." È aggiunto il seguente periodo: "In caso di trasferimento del dipendente già impiegato a tempo parziale ad altro ufficio della stessa amministrazione, ovvero in caso di modifica degli assetti organizzativi dell'amministrazione, le modalità dell'articolazione della prestazione lavorativa sono oggetto di nuova negoziazione e il contratto già in essere decade, salvo che, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, l'amministrazione valuti l'assenza, presso il nuovo ufficio, di ogni pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione stessa".

c) al terzo periodo, dopo le parole "lavoro subordinato", sono aggiunte le seguenti: "o autonomo".

2. I contratti di lavoro a tempo parziale già in corso alla data di entrata in vigore della presente legge perdono efficacia decorsi sessanta giorni dalla entrata in vigore della stessa e gli interessati sono tenuti a produrre una nuova istanza. Le Amministrazioni, in sede di valutazione delle nuove istanze, tengono conto prioritariamente delle motivate e documentate esigenze di conciliazione della vita lavorativa con la vita familiare.”

B) RAFFORZAMENTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ NEL LAVORO PUBBLICO E INSERIMENTO DEI PRINCIPI DI VALORIZZAZIONE DELLA DIVERSITÀ DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO PUBBLICO E DI TRASPARENZA DI GENERE (PROPOSTE NORMATIVE ALLEGATE 5, 6, 7 E 8)

1) QUOTE DI GENERE IN TUTTI GLI ORGANISMI COLLEGIALI PUBBLICI

Art. XXX

1. La nomina, la designazione o comunque la scelta dei membri, effettivi e supplenti, di organi collegiali di direzione e controllo, di comitati, commissioni e di ogni altro organismo collegiale, comunque denominato, di natura non elettiva, delle pubbliche amministrazioni inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, si ispira ad un criterio che assicuri l'equilibrio tra i generi.

2. Negli organi collegiali ciascun genere deve essere rappresentato:

a) da almeno un componente negli organi composti da due o tre membri;

b) da almeno due componenti negli organi composti da quattro, cinque o sei membri;

c) da almeno tre componenti negli organi composti da sette, otto o nove membri;

d) da almeno un terzo dei componenti, con arrotondamento all'unità superiore, negli organi composti da dieci o più membri.

3. La disposizione di cui al comma 2 si applica sia ai membri effettivi che ai membri supplenti, separatamente considerati.

4. Qualora la nomina, la designazione o comunque la scelta dei membri degli organi collegiali di cui al comma 1 debba essere effettuata da soggetti diversi, di natura pubblica o privata, gli stessi assicurano il coordinamento necessario ai fini del rispetto delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2.

A tal fine, in caso di nomina da parte di un'autorità su designazione di altri soggetti, a questi ultimi può essere richiesto dall'autorità dotata di potere di nomina di procedere all'indicazione di due candidati di genere diverso per ciascun membro da designare.

5. In caso di motivata oggettiva e assoluta impossibilità di osservare la disposizione di cui al comma 2, la costituzione dell'organo è subordinata all'autorizzazione del Presidente del Consiglio o di un Ministro da lui delegato, previa verifica della sussistenza della oggettiva e assoluta impossibilità. Gli atti di autorizzazione sono trasmessi alle Camere.

6. Tutti i componenti degli organi collegiali nella cui composizione non siano state osservate le disposizioni di cui al presente articolo non hanno diritto ad alcun compenso, gettone di presenza, rimborso spese o ad alcuna altra forma di emolumento prevista per la partecipazione all'organo. Gli atti adottati da un organo collegiale irregolarmente costituito non producono effetti a meno che non siano successivamente confermati da un organo collegiale costituito secondo le disposizioni del presente articolo.

7. La Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento delle pari opportunità e Dipartimento della funzione pubblica vigila sull'applicazione del presente articolo e fornisce alle amministrazioni che ne fanno richiesta i chiarimenti necessari.

ART. YYY

Gli organi costituzionali, nell'ambito della propria autonomia costituzionalmente garantita, adeguano i propri ordinamenti ai principi di cui al presente codice”.

2) Modifiche al d.lgs. n. 165/2001, al d.lgs. n. 300/1999 e al d.lgs. n. 303/1999 volte a rafforzare il rispetto delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere nel conferimento di incarichi di responsabilità nelle amministrazioni pubbliche

ART KKK

1. Al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modifiche:

a) all'articolo 19:

1) al comma 3, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: “I predetti incarichi sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità di cui all'articolo 7 e secondo quanto previsto dall'articolo 48, comma 6, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e successive modificazioni”;

2) *al comma 4-bis, sono aggiunte, in fine, le parole: “secondo quanto previsto dall’articolo 48, comma 6, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e successive modificazioni”;*

3) *al comma 5-ter, sono aggiunte, in fine, le parole: “secondo quanto previsto dall’articolo 48, comma 6, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e successive modificazioni”*

2. *Al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, sono apportate le seguenti modifiche:*

a) *all’articolo 5, comma 2, sono aggiunte, in fine, le parole: “e di cui all’articolo 48, comma 6, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e successive modificazioni”;*

b) *all’articolo 7, comma 2, lettera e), sono aggiunte, in fine, le parole: “, nel rispetto di quanto previsto dall’articolo 48, comma 6, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e successive modificazioni”.*

3 *All’articolo 9 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303 è aggiunto, infine, il seguente periodo: “Ai predetti incarichi si applica quanto previsto dall’articolo 48, comma 6, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e successive modificazioni”.*

3) Modifiche al d.lgs. n. 150/2009 in tema di valorizzazione della diversità di genere nell’organizzazione del lavoro pubblico

Al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) All’articolo 1, comma 1 dopo le parole: “valorizzazione del merito” sono inserite le seguenti: “e della diversità di genere”;
- b) All’articolo 8, lettera h) dopo le parole “pari opportunità” sono aggiunte le seguenti: “e di valorizzazione della diversità di genere”;
- c) All’articolo 13, comma 5, lettera e) dopo le parole “pari opportunità” sono inserite le seguenti: “e della valorizzazione della diversità di genere”;
- d) All’articolo 14, comma 4, lettera h), dopo le parole “pari opportunità” sono inserite le seguenti: “e di valorizzazione della diversità di genere”.

4) Modifiche al d.lgs. n. 150/2009 in tema di trasparenza di genere

All’articolo 11, comma 8, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 dopo la lettera i) è aggiunta la seguente lettera:

“i -bis) i piani di azioni positive adottati ai sensi dell’articolo 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, la composizione di genere degli organismi collegiali e del personale, distinta, con riferimento ai dirigenti, per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell’articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 nonché statistiche di genere



riferite ad ulteriori ambiti specificamente individuati con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri”.