

Ministero per i Beni e le Attività Culturali

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Roma, 1 agosto 2012

Prot. n. 19334

Al Dr. Mario Guarany
Direttore Generale per l'Organizzazione,
gli Affari generali, l'Innovazione,
il Bilancio e il Personale

SEDE

e.p.c. All' Arch. Antonia P. Recchia
Segretario Generale

SEDE

Alla Dott.ssa Anna Maria Buzzi
Direttore O.I.V.

SEDE

Oggetto: CUG - Piano Triennale di Azioni Positive 2012-2014.

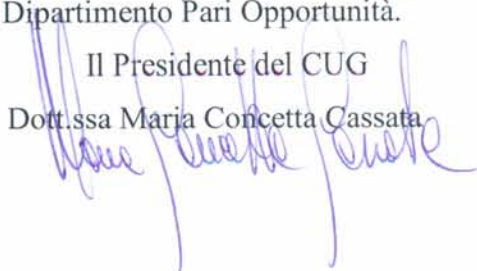
Come previsto anche dalla Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità in data 04.03.2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento del Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", i Piani in oggetto rientrano sia nell'attività propositiva che in quella consultiva/di verifica assegnate al Comitato Unico di Garanzia istituito ai sensi dell'art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 testo vigente e dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183.

Pertanto, con riferimento alla nota del 07.02.2012 di trasmissione dello schema di Piano di azioni positive per il triennio 2012-2014, si allega alla presente copia conforme dello stralcio di verbale del 18.07.2012 del CUG, con il quale il comitato, all'unanimità, ha formulato il proprio parere e suggerito alcune modifiche da apportare al suddetto piano.

In particolare si pone l'attenzione sul carattere prioritario e sull'importanza strategica della **azione 2 Formazione** per accrescere la formazione dei membri che costituiscono il CUG sui temi di propria competenza e l'**azione 5 Valorizzazione del ruolo del CUG nell'ambito dei processi riorganizzativi dettati dal decreto legge n.95/2012.**

Si ringrazia per l'attenzione e si resta in attesa di ricevere copia del Piano definitivo di Azioni Positive che sarà inoltrato da codesta Direzione Generale al Dipartimento Pari Opportunità.

Il Presidente del CUG
Dott.ssa Maria Concetta Cassata



Ministero per i Beni e le Attività Culturali

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

VERBALE DEL 18 LUGLIO 2012

...(Omissis)...

2 – Piano Triennale delle Azioni Positive Mibac

Il piano triennale è stato trasmesso con nota del 23.02.2012 prot.n.7340 dalla Direzione Generale OAGIP, servizio IV, ai fini dell'acquisizione del relativo parere. Il piano è stato successivamente inviato al gruppo di lavoro "Sistema di valutazione del personale e pari opportunità" affinché ne curasse l'istruttoria, l'esame e le eventuali modifiche. Il gruppo di lavoro si è riunito il 3 maggio 2012 per il primo esame e successivamente, attraverso modalità telematiche, lo ha approfondito ed ha formulato alcune proposte che sono state inizialmente portate all'esame del Cug il 4.7.2012 ed infine ripresentate con modifiche in data odierna. Il coordinatore del gruppo dott.ssa Maria Concetta Petrollo dopo una breve premessa cede la parola al vice coordinatore dott.ssa Antonietta Giacoi affinché illustri a tutti i membri del Cug il lavoro svolto da tutto il gruppo. Dopo ampia ed approfondita discussione, il piano viene approvato con alcune modifiche concordate all'unanimità.

PROPOSTE DEL CUG ALLO SCHEMA DI PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE DEL MIBAC PER IL PERIODO 2012-2014

Il Decreto legislativo n. 198 dell'11 aprile del 2006 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" che ha recepito la Legge n. 125 del 10 aprile 1991 e il Decreto Legislativo n. 196 del 23 maggio del 2000, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". Il Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare le politiche di pari opportunità quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

In particolare, l'art. 7 comma 1 del decreto legislativo n.165/2001 enuncia il principio delle pari opportunità come criterio fondamentale ed ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle PP.AA, come leva per il miglioramento organizzativo: " le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età all'orientamento sessuale alla razza all'origine etnica alla disabilità alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro nella formazione professionale nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. La amministrazioni pubbliche garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno".



1

Ministero per i Beni e le Attività Culturali

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Da ultimo, la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione, Luigi Nicolais, e della Ministra per i Diritti e le Pari Opportunità, Barbara Pollastrini, emanata il 23 maggio 2007, si pone l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di parità e di valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare culture organizzative di qualità tese a favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro. A tale scopo individua sei linee di azione:

1. eliminazione e prevenzione delle discriminazioni, dirette e indirette, che se verificate comportano automaticamente la nullità degli atti discriminatori, l'applicazione di sanzioni amministrative e il risarcimento delle vittime;
2. adozione dei piani triennali di azioni positive, previsti dall'articolo 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006, con l'obiettivo di ridurre il divario tra i generi a non più di due terzi in tutti i settori e livelli gerarchici;
3. organizzazione del lavoro improntata a favorire la conciliazione, con flessibilità, telelavoro, mappatura delle competenze per valorizzarle, accompagnamento nella fase di rientro da lunghe assenze, congedi parentali;
4. politiche di reclutamento e gestione del personale realmente paritarie, anche attraverso l'obbligo di rappresentanza femminile nelle commissioni di concorso, la valutazione basata più sul risultato che sulla mera presenza, il monitoraggio del divario di genere con azioni mirate ove questo è superiore ai due terzi;
5. funzionamento e valorizzazione dei comitati per le pari opportunità (oggi CUG);
6. formazione e cultura organizzativa orientata al rispetto della diversità e al superamento degli stereotipi, garantendo parità nell'accesso alla formazione, conoscenza delle normative specifiche (con moduli formativi obbligatori), statistiche sempre ripartite per generi, un linguaggio non sessista nei documenti, la diffusione dei bilanci di genere.

Ciò premesso, alla luce della lettura sistematica delle richiamate disposizioni, il Cug è convinto che non è più sufficiente continuare ad interpretare il suddetto termine in un'ottica di parità esclusivamente di genere uomo-donna, anche avuto riguardo alle ultime modifiche apportate dalla legge n.183/2010. Tale norma oltre ad aver istituito i CUG ha modificato l'art.7 comma 1 del predetto decreto n.165/2001 in senso innovativo ampliando i confini tradizionali del concetto di pari opportunità anche alla luce della giurisprudenza della Corte di Giustizia, che lo ha arricchito di significato con una indubbia portata espansiva verso ogni situazione di discriminazione, diretta o indiretta nell'accesso al lavoro e nel trattamento sul lavoro (avanzamenti di carriera, formazione, sicurezza sul lavoro ecc.), sottolineato anche dalla CIVIT nella delibera n.22/2010.

Pertanto, proprio in quest'ottica della valorizzazione delle pari opportunità intese in questa nuova accezione più ampia, in linea con quanto previsto dalla normativa sopra citata, si formulano le seguenti osservazioni:



Ministero per i Beni e le Attività Culturali

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

AZIONE 1: COMMISSIONI DI CONCORSO/SELEZIONI

Destinatari: tutti i dipendenti del Ministero per i beni e le attività culturali in possesso dei requisiti previsti dai bandi di selezione.

Obiettivi: Garantire la presenza delle donne nei ruoli e nelle posizioni in cui storicamente sono state sottorappresentate e aumentare la presenza delle donne in posizione apicale; individuare criteri trasparenti che favoriscano il riequilibrio in termini di uguaglianza nelle opportunità, anche con riferimento a quelle fasce che, a parità di merito, hanno avuto minori possibilità di crescita lavorativa.

AZIONE 2. FORMAZIONE

Si propone di riformulare l'Obiettivo dell'azione:

Obiettivo: promuovere la cultura delle pari opportunità per rimuovere ogni forma di discriminazione sul lavoro.

Si propone di riformulare la descrizione dell'attività:

Si segnala che per migliorare l'efficacia del ruolo del CUG all'interno del Mibac e per far conoscere a tutti i dipendenti alcune tematiche di competenza dell'organismo, andranno programmate specifiche iniziative di formazione rivolta sia al Personale dirigenziale che non dirigenziale sulle pari opportunità e contro le discriminazioni sul lavoro, prevedendo moduli di approfondimento su alcune materie quali la flessibilità dell'orario di lavoro; la conciliazione lavoro-famiglia; il mobbing, il benessere organizzativo lo stress lavoro-correlato;

Formazione ai componenti del CUG sia attraverso la partecipazione ai corsi sulle materie attinenti, sia con la SSPA sia al Ministero del Lavoro, sulle seguenti specifiche materie:

Sistemi di valutazione e premianti;

Sviluppo delle risorse umane nella P.A., modelli di azioni positive.

AZIONE 3: VALORIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ ATTRAVERSO STRUMENTI DI INDAGINE ED INTERVENTI SULLE PROCEDURE

Obiettivi: elaborazione di statistiche ed indagini all'interno dell'Amministrazione.

Si suggerisce di descrivere l'azione in maniera più approfondita, come segue:

Elaborazione di statistiche sulla situazione del Personale del Mibac con l'analisi dei principali processi di gestione delle risorse umane e con un diverso livello di approfondimento: partendo da un primo livello d'indagine secondo un ottica di genere, per poi procedere ad un livello di approfondimento ulteriore allo scopo di evidenziare eventuali situazioni di disparità e disagio tra il Personale in termini di disuguaglianza nelle opportunità sul lavoro, raccolta e analisi delle informazioni sui principali processi di gestione delle risorse umane (reclutamento, percorsi di

Ministero per i Beni e le Attività Culturali

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

carriera, incarichi ecc. divisi per genere e per fasce di età/anzianità di servizio, redazione di un rapporto annuale sulla base dell'art. 9 della Legge 125/91 che servirà all'analisi sulla situazione complessiva del personale femminile/maschile e per anzianità di servizio, sulla base delle quali poi individuare interventi di riequilibrio con il CUG, individuazione delle aree di miglioramento per la progettazione e implementazione delle azioni positive per la promozione e lo sviluppo delle competenze femminili e il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi e nell'ottica del superamento degli stereotipi maschile/femminile, in funzione di un più generale riequilibrio delle opportunità sul lavoro tra tutto il personale del Ministero .

AZIONE 4: PROGETTO PILOTA DI SPERIMENTAZIONE APPLICATIVA DEL TELELAVORO

Si suggerisce un progetto di telelavoro domiciliare attraverso una sperimentazione applicativa in almeno 15 istituti del Mibac, preferibilmente equamente distribuiti fra Nord, Centro e Sud.

AZIONE 5: VALORIZZAZIONE DEL RUOLO DEL CUG NELL'AMBITO DEI PROCESSI RIORGANIZZATIVI DETTATI DAL DECRETO LEGGE 95/2012 *"Riduzione della spesa delle amministrazioni statali e degli enti non territoriali"*

In linea con quanto indicato dalla CIVIT nella delibera n.22/2010, nel regolamento del CUG approvato con verbale del 15 dicembre 2011 e con il punto 3.2 delle Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" approvate il 4 marzo 2011 garantire nelle riunioni di contrattazione integrativa aventi ad oggetto materie di competenza del CUG, la partecipazione senza diritto di voto di un rappresentante del CUG, preventivamente informato, in modo da assicurare che siano equamente e paritariamente rappresentate e valutate dalla delegazione trattante, quelle situazioni che possono presentare un rischio concreto di discriminazione o che possono provocare malessere organizzativo (es. progressioni verticali ed orizzontali, sicurezza e salute, progetti di riorganizzazione del Mibac).

Garantire il ruolo consultivo del CUG in materia di riduzione degli organici previsti in occasione dell'applicazione della spendig review.

...(Omissis)...

IL PRESIDENTE del CUG
(Dott.ssa Maria Concetta CASSATA)

