

Ufficio delle Consigliere di Parità  
della provincia di Bologna



***I piani di azione positiva triennale***

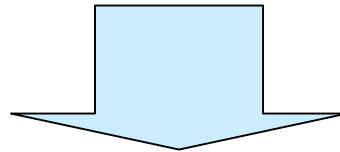
# I CONTENUTI

## **Le Consigliere di parità**

*La figura, i compiti e le relazioni con gli altri organismi di parità nazionali e territoriali*

## **Le azioni positive e i PAP triennali**

*Il concetto, la legislazione, le finalità e le tipologie, gli obblighi a carico delle PA, gli eventuali finanziamenti e le possibili sanzioni*



**PROPOSTA DI COLLABORAZIONE**



# PREMESSA

Decreto Legislativo 11 aprile 2006, numero 198

## **Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**

a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246

*pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 125 del 31 maggio 2006 –  
supplemento ordinario n. 133*

# LE CONSIGLIERE DI PARITA': COSA NON SONO

- non sono **figure politiche** elette
- non sono un **organismo provinciale** e da questo non dipendono per la definizione delle loro attività
- **non fanno parte** dell'Assessorato alle pari opportunità provinciale
- non si occupano di **pari opportunità** nel senso generale del termine

# LE CONSIGLIERE DI PARITA': COSA SONO

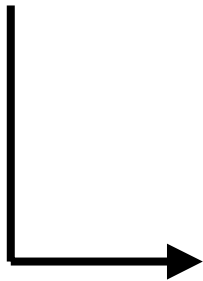
Articoli dal 12 al 20 stabiliscono le funzioni e le modalità di funzionamento di tale istituzione, chiarendo che:

- le consigliere di parità svolgono funzioni di **promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro**.
- sono **pubblici ufficiali** ed hanno l'**obbligo di segnalazione** all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio.

# LA NOMINA E IL MANDATO

- sono nominate una consigliera di parità effettiva ed una supplente per **ciascun livello territoriale** (nazionale, regionale, provinciale) con decreto del Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero per le pari opportunità su designazione delle regioni e delle province.
- hanno un **mandato** di 4 anni rinnovabile una sola volta.

---



*nella provincia di Bologna le Consigliere di Parità sono **Barbara Busi (effettiva) e Rosa Maria Amorevole (supplente)** a seguito della nomina avvenuta con Decreto Ministeriale del 30 marzo 2004 pubblicato sulla G.U. n. 92 del 20 aprile 2004*



# I COMPITI

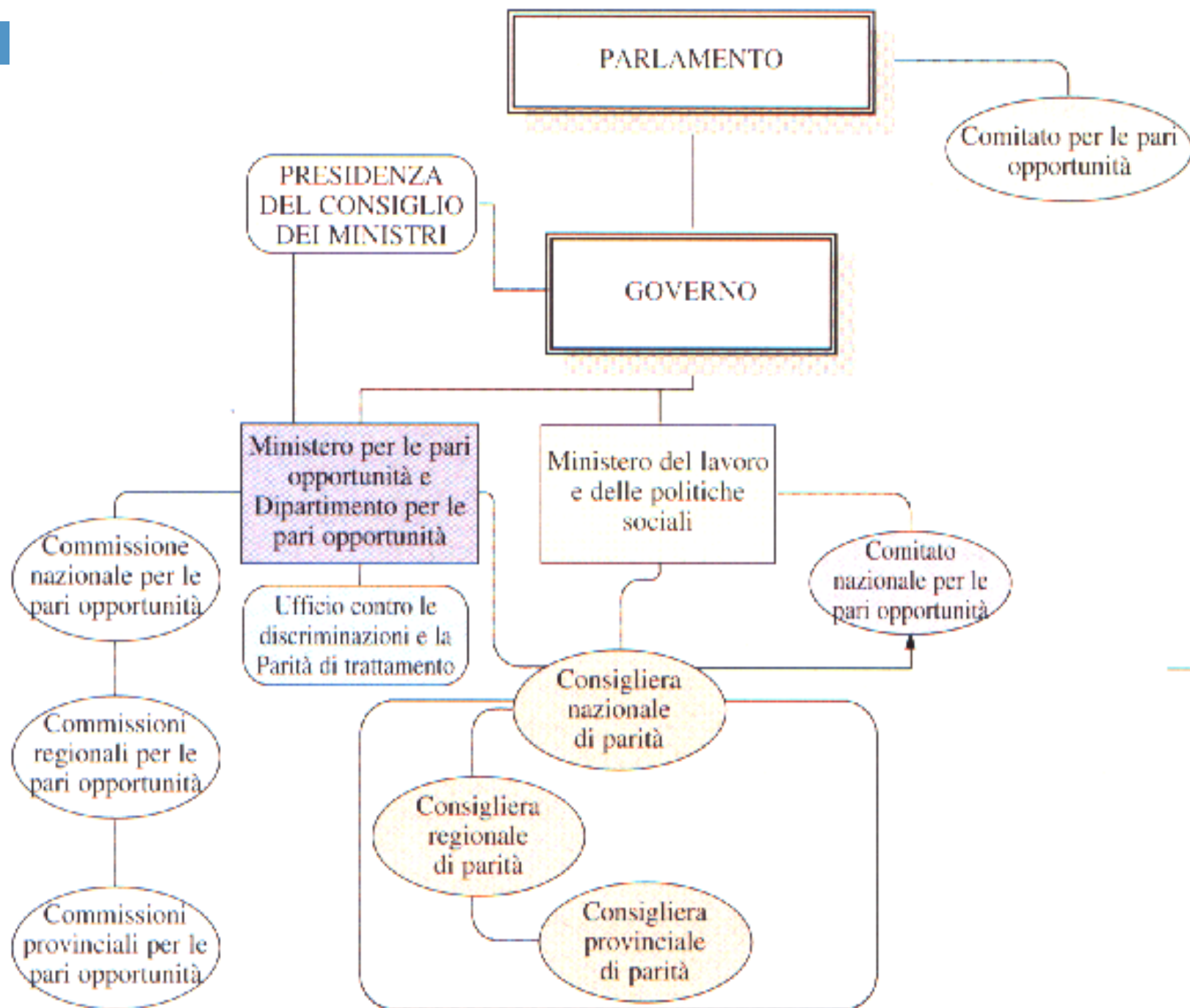
- a) rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni previste dal libro III, titolo I;
- b) **promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo;**
- c) promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;
- d) sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità;
- e) **promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;**
- f) collaborazione con le direzioni regionali e provinciali del lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;
- g) diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni;
- h) verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previsti dagli articoli da 42 a 46;
- i) collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali.



# FONDO e TAVOLI DI COMPETENZA

- per finanziare le spese relative alla propria attività le consigliere di parità hanno a disposizione un **fondo nazionale** annualmente ripartito.
- sono **componenti a tutti gli effetti** della commissione tripartita del livello territoriale di competenza (oggi commissione provinciale di concertazione), delle commissioni di parità o di organismi diversamente denominati che svolgono funzioni analoghe.
- esiste una **rete nazionale** delle consigliere di parità che ha l'obiettivo di rafforzare le funzioni delle consigliere, di accrescere l'efficacia delle loro azione, di favorire lo scambio di informazioni e buone prassi.



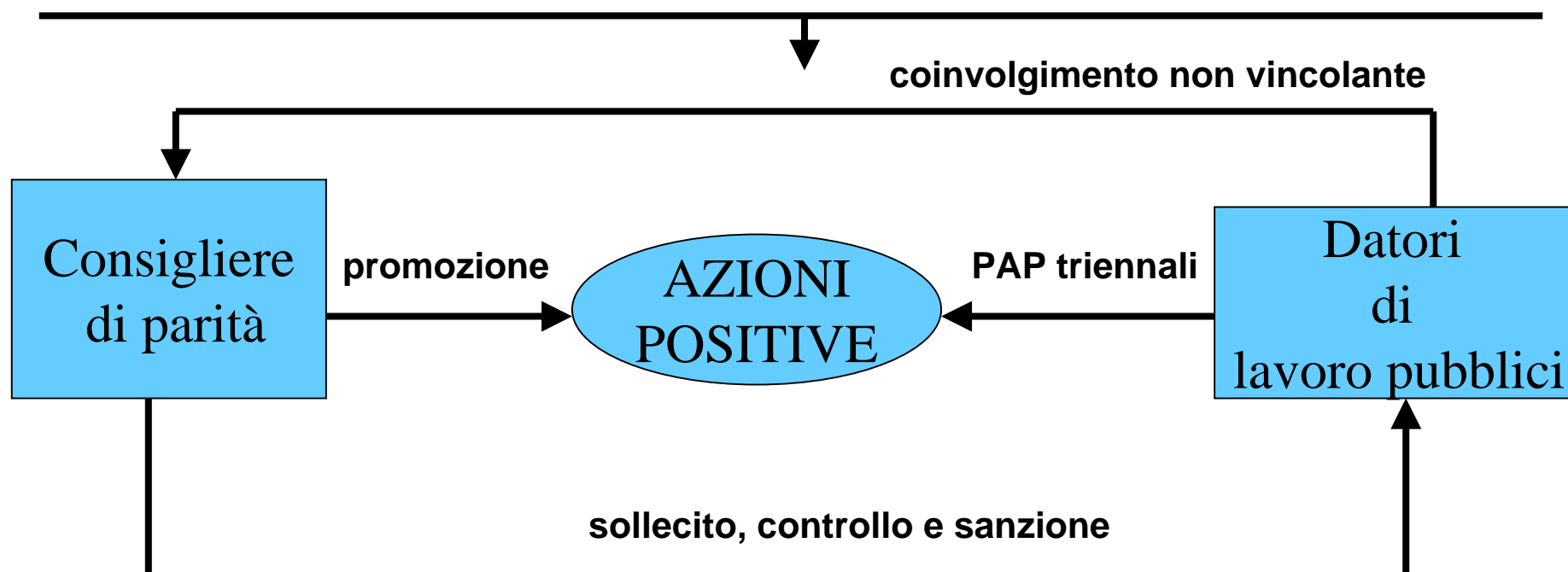


RETE NAZIONALE DELLE CONSIGLIERE DI PARITÀ

# LE CONSIGLIERE, LE AZIONI POSITIVE, LE PA

*Tra i compiti assegnati alle Consigliere di Parità si evidenziano quelli di:*

- b) promozione di progetti di azioni positive**, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo;
- e) promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;**



# AZIONE POSITIVA: DEFINIZIONE

sono misure preferenziali volte alla **rimozione degli ostacoli** che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (art. 42)



sono dirette a **realizzare l'uguaglianza sostanziale** tra uomini e donne nel lavoro, ancora non ottenuta nonostante l'uguaglianza formale definita dalla legge

*Nate come affirmative actions negli USA con riferimento alle discriminazioni etniche e come equal opportunities nel contesto europeo, hanno carattere temporaneo e vanno eliminate una volta raggiunto l'obiettivo perseguito.*

*compensano gli svantaggi derivanti dalle discriminazioni sostanziali esistenti*



# LO SCOPO

## RISARCITORIE:

propongono soluzioni alle discriminazioni femminili nel m.d.l.

- **eliminare le disparità** nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità
- **superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi**, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo



# LO SCOPO

**PROMOZIONALI:** volte al superamento di posizioni di svantaggio delle donne nel m.d.l.

- **favorire la diversificazione delle scelte professionali** delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione
- **favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale** e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- **promuovere l'inserimento delle donne nelle attività**, nei settori professionali e nei livelli **nei quali esse sono sottorappresentate** e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, **l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi**



# LE TIPOLOGIE

## ORIZZONTALI

Intendono eliminare le forme di segregazione orizzontale favorendo occupazione mista ed equilibrata in tutti i settori

## VERTICALI

Intendono eliminare le forme di segregazione verticale favorendo l'avanzamento femminile nelle gerarchie aziendali e nei ruoli di responsabilità

## MISTE

Intervengono sia al fine di favorire le forme di segregazione verticale che quelle di segregazione orizzontale



## AZIONI POSITIVE E PA: OBBLIGATORIETA'

In base all'**art. 48** le azioni positive sono obbligatorie per i datori di lavoro pubblici che a seguito di uno specifico iter di consultazioni, sono chiamati a predisporre **piani di azioni positive triennali tendenti ad assicurare al loro interno le pari opportunità lavorative tra uomo e donna**

# LA NORMATIVA SULLE PO PER LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

- D.Lgs. 165/2001 Art. 1 Comma 1. Lettera C: realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle PA, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato.
- D.Lgs. 165/2001 Art. 7 (accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, formazione e cultura di genere); Art. 33 (eccedenze di personale e mobilità); Art. 35 (reclutamento di personale);
- D.Lgs. 165/2001 Art. 57 (riprende art 61 del Dlgs 29/93): posti di componente delle commissioni di concorso; atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro; corsi di formazione e di aggiornamento professionale; possibilità di finanziamento programmi di azioni positive e Comitati pari opportunità; attuazione delle direttive dell'UE in materia di PO;

*I contenuti dell'Art. 57 sono ribaditi nell'Art. 48 del Codice*





# PAP TRIENNALI: DESTINATARI

In base alla normativa **sono tenuti a predisporre i PAP triennali** i seguenti soggetti:

- Amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo
- Province
- Comuni
- Enti pubblici non economici nazionali, locali e regionali



## PAP TRIENNALI: FINALITA'

- Assicurare la **rimozione degli ostacoli** che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.
- **Promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate** favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

# PAP TRIENNALI: NATURA GIURIDICA

Secondo letture specialistiche vanno considerato  
**ATTI DI ALTA AMMINISTRAZIONE** articolati in atti di gestione

```
graph TD; A[ATTI DI ALTA AMMINISTRAZIONE] --> B[Atti di amministrazione generale di competenza degli organi di vertice delle PA]; C[Negli obiettivi e nei contenuti vanno definiti con decisione politica per essere poi tradotti in atti e provvedimenti amministrativi che saranno adottati dai dirigenti di riferimento (responsabile del personale) => opportunità del Comitato di Pari Opportunità] --> B;
```

Atti di amministrazione generale **di competenza degli organi di vertice delle PA**

Negli obiettivi e nei contenuti vanno definiti con decisione politica per essere poi tradotti in atti e provvedimenti amministrativi che saranno adottati dai dirigenti di riferimento (responsabile del personale)  $\Rightarrow$  opportunità del coinvolgimento diretto del **Comitato di Pari Opportunità**



# I PAP TRIENNALI: CONTENUTI

## **STRATEGICI**

Intendono produrre un cambiamento effettivo, immediato e percepibile agendo sui processi gestionali ed organizzativi

## **SIMBOLICI**

Intendono favorire il superamento di condizioni di segregazione orizzontale e verticale

## **DI SENSIBILIZZAZIONE**

Prevedono attività formative e informative in materia di PO per supportare lo sviluppo di contesti lavorativi misti

# PAP TRIENNALI: ESEMPI DI ATTIVITA'

- Costituzione del CPO
- Azioni di sensibilizzazione dei dipendenti in materia di PO
- Analisi interna sulla condizione occupazionale dei dipendenti con attenzione alle PO e raccolta dati in ottica di genere
- Azioni di formazione e informazione
- Aggiornamento del personale al rientro per assenza prolungata
- Azioni di flessibilizzazione dell'orario di lavoro
- Favorire equilibrio tra responsabilità familiari e lavorative
- Diffusione di materiale attinente le PO
- Verifica dei criteri per l'individuazione delle APO con obiettivo di riequilibrio della presenza femminile ai vari livelli
- Diffusione del telelavoro
- Attività di comunicazione con attenzione alla cultura di genere

*Per ciascuna azione vanno individuate: finalità, tempi di attuazione, risorse umane coinvolte, fonti di finanziamento, monitoraggio e valutazione*

# PAP TRIENNALI: LA CONSULTAZIONE

In base alla normativa i datori di lavoro **sono tenuti a sentire** i seguenti soggetti:

- le RSU e RSA (art. 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165) ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse
- il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici e la consigliera o il consigliere nazionale di parità
- il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo
- la Consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente

*Il parere non ha però un valore vincolante*



# I PAP TRIENNALI: SCADENZE E POSSIBILI FINANZIAMENTI

- In base al decreto legislativo 196/2001 (ora recepito dal Codice delle pari opportunità) i PAP dovevano essere predisposti **entro il 30 giugno 2001** e rinnovati entro la medesima data ogni tre anni.
- Qualora il PAP preveda azioni positive rientranti nel programma obiettivo annuale per il finanziamento dei progetti di azioni positive previsto dall'art. 44, i datori di lavoro possono richiedere per tali azioni il **rimborso totale o parziale degli oneri finanziari sostenuti** ⇒ non è possibile finanziare tutte le azioni previste dal PAP.



# I PAP TRIENNALI: LE SANZIONI

Art. 48 comma 1 stabilisce che alle PA che non rispettano l'obbligo di presisposizione dei PAP triennali va applicata la sanzione prevista dall'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165:

***“non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette”***





# I PAP TRIENNALI: LE SANZIONI

Ma chi può applicare la sanzione?

**Parere del Collegio Istruttorio** del Comitato Nazionale di Parità e Pari Opportunità nel lavoro (12/09/2005 Prot. 15/0015606) ha stabilito che

***“è legittimato chiunque sia titolare di una posizione giuridica soggettiva in relazione all’effettuazione da parte delle singole Pubbliche Amministrazioni della procedura assuntiva”***

Sollecita anche il Dipartimento della Funzione Pubblica ad emanare apposita circolare.



# I PAP TRIENNALI E LA PROVINCIA DI BOLOGNA

- Pochi PAP progettati, approvati e realizzati.
- Alcuni sovracomunali.
- Azioni non riconducibili ai PAP.
- Processi di grande cambiamento, anche in un'ottica di innovazione nelle PA ⇒ valorizzazione delle risorse umane migliorandone la qualità del lavoro e tenendo in conto le peculiarità di genere agendo anche come guida per il mondo privato.



# I PAP TRIENNALI: LA PROPOSTA

- Azione di sollecito (prima lettera e primo incontro).
- Supporto contenutistico e tecnico (eventuali incontri puntuali).
- Eventuale condivisione delle finalità (individuazione di possibili temi di interesse comune).
- Eventuale partecipazione attiva (individuazione di possibili forme di collaborazione).