



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali
Consigliera Nazionale di Parità*



“LE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITÀ NEL LAVORO PUBBLICO E PRIVATO. VERSO UN RIORDINO DEGLI ORGANISMI, RUOLO E FUNZIONI”

Roma, 09 giugno 2014

Alessandra Servidori

Ringrazio Maria Belli per l'opportunità di ascoltarvi e di portare il mio contributo ad un organismo che ha un particolare ruolo e sensibilità per il bene comune come appunto il benessere delle persone e l'ambiente in cui lavorano e vivono.

Noi sappiamo bene che ogni indagine fa riferimento a particolari dimensioni del lavoro, tra cui l'ambiente fisico, i rapporti interpersonali, l'organizzazione delle attività lavorative, il rapporto con i superiori, l'equità nel trattamento retributivo e nell'offerta di opportunità di crescita, il senso e il significato che attribuiscono al loro lavoro allo scopo di conoscere quanto esse contribuiscano a determinare il ben-essere o il mal-essere delle persone nei luoghi di lavoro. Così si analizza i dati più significativi dell'indagine, approfondisce alcuni aspetti importanti del benessere organizzativo, riporta le esperienze delle amministrazioni raccontate dai protagonisti della stessa. Certo è che l'obiettivo è di contribuire al diffondersi e al radicarsi di una cultura del lavoro pubblico che ponga in posizione di rilievo l'ascolto delle persone e, conseguentemente, le strategie e le azioni di intervento da adottare per il miglioramento dei luoghi di lavoro e del clima organizzativo. Noi sappiamo bene che L'Organizzazione Mondiale della Sanità già nel 1948 ha definito la salute come "lo stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità". Ecco da qui desidero partire per fare una carrellata velocissima che passa dal 2003 quando si definì appunto in Italia cosa era, e perché occuparsene e cioè che il benessere organizzativo è il primo elemento che influenza efficacia, efficienza, produttività e sviluppo di una struttura pubblica. Dal 2008 tutte le pubbliche amministrazioni devono periodicamente realizzare indagini per rilevare lo stato di benessere dei lavoratori. Tali indagini sono finalizzate non solo a una ricognizione dello stato di salute dell'organizzazione stessa, ma anche all'implementazione di interventi volti al miglioramento del benessere dei lavoratori e, quindi, all'incremento della

produttività. Poi arriviamo alle prime indagini sul benessere organizzativo, condotte dalle pubbliche amministrazioni, che si sono incentrate in particolare sui temi della sicurezza negli ambienti di lavoro e dello stress lavoro correlato. E nel 2013, ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione e per la valutazione e la trasparenza e delle amministrazioni pubbliche, ex-CIVIT), ha predisposto un documento sui modelli di indagine e al fine di agevolare la realizzazione delle indagini sul benessere organizzativo, ha predisposto un modello di questionario e attraverso la somministrazione di questo questionario e la successiva elaborazione dei dati, le pubbliche amministrazioni possono rilevare:

- le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane
- il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione delle performance
- la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico

Nel frattempo dal 2008 il TU sulla Sicurezza attraverso la Commissione Consultiva ha approfondito la materia della prevenzione salute e sicurezza affondando i denti sul lo stress correlato al lavoro definito “una condizione che può essere accompagnata da disagi fisici, psicologici e sociali ed è conseguenza del fatto che alcune persone non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o aspettative che il contenuto o il contesto del lavoro ripongono in loro” (secondo la definizione del Decreto Legislativo n. 106 del 3 agosto 2009 “Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”).

Ricordo brevemente i riferimenti Normativi

Decreto Legislativo n. 81/2008 - ha introdotto l'obbligo di valutare i rischi stress lavoro correlato (cosiddetto Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro)

Decreto Legislativo n. 150/2009 - ha attribuito agli Organismi Interni di Valutazione (OIV) il compito di condurre indagini sul benessere organizzativo (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni)

Decreto Legislativo n. 33/2013 - ha stabilito l'obbligo di pubblicazione dei risultati delle indagini sul benessere organizzativo (cosiddetto Testo Unico in materia di trasparenza delle pubbliche amministrazioni)

Nel frattempo vi sono state molte novità **introdotte dall'art. 21 della l.183/2010 in materia di pari opportunità**

L'art. 7 del D.Lgs. 165/2001 è così modificato: 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**. Le pubbliche amministrazioni 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. Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il **"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"** che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le

funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre.

Sullo **stress lavoro correlato** le linee guida dei CUG prevedono espressamente un coinvolgimento del Comitato in questo ambito *“Poiché un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e all’assenza di ogni forma di discriminazione è funzionale alla garanzia di condizioni di **sicurezza sul lavoro**, si richiama l’attenzione sulla circolare sulla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, emanata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e sulle successive eventuali integrazioni (lettera circolare 18 novembre 2010 n. 5)”*.

In questo contesto, è auspicabile una collaborazione tra il CUG e l’amministrazione di appartenenza (ad esempio, con i responsabili della prevenzione e sicurezza e/o con il medico competente), per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere, e dell’individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da violenza morale o psichica.

I rapporti con gli Organismi Interni di Valutazione Con il D.lgs 150/2009 le politiche di pari opportunità, oltre ad essere uno strumento di tutela della condizione femminile, divengono una leva importante per il miglioramento dell’efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi.

Art.1 - “Oggetto e Finalità” indica tra le finalità la “... promozione delle pari opportunità”

Art.8 - “Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa”

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne: omissis..... h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità

Art. 10 - “Piano della performance e Relazione sulla performance” 1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigono annualmente:

a) omissis

b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, **e il bilancio di genere realizzato**.

Art. 13 - Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche. La Commissione e) favorisce la cultura delle pari opportunità con relativi criteri e prassi applicative

Art. 14. Organismo indipendente di valutazione della performance

4. L'Organismo indipendente di valutazione della performance: omissis..... h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

5. L'Organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13, cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla predetta Commissione.

La delibera 22 del 2011 della CIVIT -

La delibera CIVIT n.122/2010 “Indicazioni relative allo sviluppo dell’ambito delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance”, appare indubbiamente complessa e completa nell’esame delle principali questioni che, a seguito del D.Lgs. 150/2009, le amministrazioni pubbliche si trovano a dover trattare in materia di pari opportunità e benessere organizzativo. Ovviamente la Delibera è strettamente legata al sistema di misurazione e valutazione della performance.

Appare chiaramente dalla delibera che le P.A. non hanno dato rilevanza alle pari opportunità nei piani della performance del 2011: solo il 18% delle amministrazioni centrali esaminate dalla CIVIT (62) ha individuato obiettivi o indicatori relativi alle pari opportunità.

Facendo una ulteriore suddivisione i maggiormente adempienti (30%) sono stati i Ministeri mentre meno sensibili appaiono gli Enti Pubblici Nazionali (15%).

Interessante e condivisibile è l’approccio al tema delle pari opportunità da parte della CIVIT che sottolinea come il tema debba essere affrontato in maniera sistematica, in quanto l’Amministrazione è al tempo stesso datore di lavoro (prospettiva interna) e produttore di beni e servizi (prospettiva esterna).

Al tempo stesso le Amministrazioni sono chiamate ad esplodere le molteplici dimensioni del tema (genere, disabilità ecc....)anche in relazione al contesto di riferimento ed alle peculiarità delle singole amministrazioni.

Altrettanto interessante è l’aver evidenziato il ruolo trasversale delle pari opportunità in un’ottica di mainstreaming e suggerito delle domande chiave che le Amministrazioni devono porsi per sviluppare l’ambito delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance.

Fondamentale è anche la segnalazione in merito alla circostanza che la dimensione delle pari opportunità si inserisce in maniera integrata nell’intero ciclo di gestione della performance: bisogni, obiettivi, input e processi, output e risultati, out come.

Altro elemento di interesse è l’evidenza della circostanza che le pari opportunità possono essere sviluppate lungo tutto l’arco di redazione del piano della performance facendo emergere gli aspetti salienti nelle varie parti di cui si compone il documento. Ecco noi come Consigliere di Parità su incarico della SSPA abbiamo individuato un criterio di sistema per la misurazione della performance in genere, abbiamo formato i dirigenti sulle PO e formato i Formatori-Questo è vero mainstreaming.

Ricordiamo il Testo del TU 81/08

Articolo 1. Finalità

Riforma le norme in materia di tutela della salute e della sicurezza delle **lavoratrici** e dei **lavoratori** nei luoghi di lavoro (...) garantendo l’uniformità della tutela delle **lavoratrici e dei lavoratori** sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo **alle differenze di genere**, di età e alla condizione delle **lavoratrici** e dei **lavoratori immigrati**.

Il decreto legislativo 626/94 aveva interpretato la parità di trattamento mediante un generico riferimento ai **lavoratori (parità raggiunta tramite l’eliminazione delle differenze)**.

Il decreto 81/08 pone l’accento su una concezione di protezione della “salute e della sicurezza” non più **neutra** ma realizzata attraverso interventi che **garantiscono l’uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori**.

DIFFERENZE DI GENERE

L'art 28 del decreto legislativo 81/08, superando la concezione di tutela del lavoro femminile circoscritta alla gravidanza introduce, per la prima volta, in materia di valutazione dei rischi, l'obbligo di valutare quelli connessi al genere rispetto all'esposizione a tutti i fattori di rischio: chimico, fisico, biologico, organizzativo e rispetto alle caratteristiche della popolazione e della tipologia del rapporto di lavoro.

L'art. 40 del medesimo decreto dispone per il medico competente l'obbligo di trasmettere ai servizi delle Aziende USL, competenti per territorio, le informazioni relative ai dati sanitari e di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria, elaborate evidenziando le differenze di genere, costituendo in questo modo una fonte privilegiata di informazioni da associare a quelle di fonte Inail relative agli infortuni e alle malattie professionali.

La mancata introduzione della dimensione di genere nelle politiche attive dirette alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, secondo l'Agenzia Europea per la salute sul Lavoro, ha determinato un ritardo nell'elaborazione degli strumenti di eliminazione e mitigazione dei rischi non soltanto per le donne, ma anche per gli uomini.

È stato rilevato che l'adozione di un approccio **neutrale** rispetto al genere in materia di salute e sicurezza sul lavoro (previsto dal decreto 626/94 oggi abrogato dal decreto 81/08) ha contribuito al mantenimento di lacune sul piano delle conoscenze e al perdurare di livelli di prevenzione meno efficaci, con le seguenti principali conseguenze:

- ✓ Le differenze tra uomini e donne vengono ignorate;
- ✓ Minore attenzione viene dedicata ai temi della ricerca che riguardano più da vicino le donne;
- ✓ Il livello dei rischi a carico delle donne viene sottovalutato;
- ✓ Si riduce la partecipazione delle donne ai processi decisionali legati alla salute e alla sicurezza sul lavoro;
- ✓ Mancata adozione delle soluzioni preventive più idonee;
- ✓ Nella maggior parte dei casi in cui si è tenuto conto della problematica delle differenze tra uomini e donne, l'attenzione è stata focalizzata sulle donne in quanto soggette a gravidanza e sono stati trascurati altri elementi di rischio a carico del sistema riproduttivo posti a monte della gravidanza (fattori mutageni).

Impegno della Consigliera Nazionale di Parità in materia di salute e sicurezza sul lavoro presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

In materia di tutela e prevenzione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la Consigliera Nazionale di Parità, coadiuvata dal suo Staff e unitamente agli uffici ministeriali competenti, è impegnata a dare piena attuazione alla normativa vigente con particolare riferimento alla dimensione di genere.

In coerenza con le direttive dell'Unione Europea e alla luce delle novità introdotte dal Testo Unico D.lgs. 9 aprile 2008 n.81 e successive modificazioni, introduce una più profonda valutazione del rischio connesso alle differenze di genere, partecipa sistematicamente alle seguenti Commissioni/Comitati:

1) - COMMISSIONE CONSULTIVA PERMANENTE PER LA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO Art.6 D.lgs.81/2008.

Attualmente, in seno alla Commissione Consultiva permanente, con riferimento al documento *“Proposte della Commissione consultiva permanente per una strategia nazionale di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali”*, la Consigliera Nazionale di parità per il tramite del suo staff ha proposto e ottenuto le seguenti modifiche:

- a) prevedere che ogni flusso di dati statistici (verso il Ministero e dal Ministero verso l'esterno) sia disaggregato per genere, anche con riferimento al SINP (Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione);
- b) prevedere, in particolare, che nella scheda illustrativa di sintesi sull'andamento degli infortuni e delle malattie professionali (documento predisposto dall'Inail) vengano sempre inseriti i dati distinti per genere;
- c) nell'ambito di un processo di potenziamento delle attività in materia di prevenzione, coinvolgere le Consigliere di Parità relativamente alle politiche locali sulle questioni di genere nei comitati regionali di coordinamento;
- d) considerare la Consigliera Nazionale di parità - quale organo istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali deputato a garantire trasversalmente l'osservanza dell'ottica di genere in tutte le politiche- fra gli interlocutori ufficiali dell'INAIL per quanto concerne tutte le attività di informazione, formazione, assistenza, consulenza e promozione della cultura della prevenzione dei luoghi di lavoro;
- e) riproporre (pianificare) una campagna pubblicitaria (già realizzata negli anni scorsi con spot televisivi e radiofonici) di comunicazione per la prevenzione della sicurezza in ottica di genere;
- f) favorire la conoscenza da parte delle imprese e dei lavoratori dei “comportamenti sicuri” anche avuto riguardo alle differenze di genere inserendo specifici moduli formativi.

COMITATO I (COSTITUITO IN SENO ALLA COMMISSIONE CONSULTIVA)

1) - Buone prassi di genere:

Il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 valorizza il ruolo delle cosiddette “buone prassi” ai fini del miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro e le definisce puntualmente come “soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, validate dalla Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6, previa istruttoria tecnica dell'ISPESL, che provvede assicurarne la più ampia diffusione”.

Per la presentazione di soluzioni coerenti con la citata norma di legge, la Commissione Consultiva Permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha elaborato - con delega al Comitato¹ per l'istruttoria - un modello da presentare, ai fini della “validazione” della buona prassi.

La Consigliera Nazionale di Parità e il suo staff partecipano attivamente alle riunioni di detto Comitato, hanno provveduto in caso di richiesta di validazione di una “buona prassi” che riguardi, in tutto o in parte, le differenze di genere:

- alla redazione e pubblicazione sul sito del Ministero del Lavoro di un apposito modulo per il rilevamento delle buone prassi di genere in materia di salute e sicurezza;

- a fornire un proprio parere e contributo nel corso dell'istruttoria delle buone prassi di genere pervenute.

2) - Valorizzazione degli accordi sindacali, codici di condotta ed etici:

E' stata pubblicata sul sito del Ministero del Lavoro la raccolta di un primo campione di accordi sindacali, codici etici e di condotta che, adottati volontariamente, orientino i comportamenti dei datori di lavoro, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati, al fine di contribuire al miglioramento dei livelli di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

La Consigliera Nazionale di Parità ed il suo staff contribuiscono ed hanno provveduto:

- all'inserimento del *Codice etico di condotta per il malato oncologico* nel novero delle buone prassi da valorizzare, diffondere, e divulgare;
- alla disamina dei codici etici pervenuti con particolare attenzione alle tematiche di genere presenti al loro interno;
- a predisporre una griglia riepilogativa che consente una rapida lettura dei codici, individuando all'interno delle 5 macroaree dinamiche relative al genere.

COMITATO VI (COSTITUITO IN SENO ALLA COMMISSIONE CONSULTIVA)

All'interno di questo Comitato temporaneo per l'individuazione delle indicazioni metodologiche per la valutazione dello Stress lavoro correlato, la Consigliera Nazionale ed il suo staff hanno contribuito a elaborare:

- le indicazioni per la valutazione dello *stress* lavoro-correlato con attenzione alla dimensione di genere (articolo 28, comma 1-bis, del "testo unico"), divulgate tramite lettera circolare del Ministero del lavoro del 18 novembre e sul sito istituzionale del medesimo Ministero e, infine, pubblicate nella Gazzetta Ufficiale n. 304 del 30 dicembre 2010;

2) – GRUPPO “PROGETTO OiRA”

L'OiRA è la prima iniziativa a livello europeo per incoraggiare ed assistere le piccole e medie imprese nell'effettuare una corretta valutazione dei rischi, ha il vantaggio di fornire regole semplici e comprensibili per i lavoratori; è una piattaforma tecnologica flessibile creata per fornire strumenti di facile impiego destinati alle micro ed alle piccole imprese, una guida concreta nel processo di valutazione dei rischi. Il software OiRA è stato sviluppato dall'**EU-OSHA** nel 2009.

La strategia comunitaria per la salute e la sicurezza sul lavoro per il periodo 2007–2012, riconoscendo l'importanza della valutazione dei rischi, ha auspicato la creazione di strumenti semplici per favorire il relativo processo.

L'OiRA è un software creato proprio a tale scopo, l'obiettivo è quello di individuare per ogni lavoratore e lavoratrice la specifica situazione di rischio con le misure da adottare.

Agevolando la valutazione dei rischi, l'OiRA punta ad accrescere il numero di microimprese e piccole imprese in grado di valutare i propri rischi e ad aumentare la qualità di tale valutazione. Questi strumenti consentono alle imprese di avviare o di migliorare il processo di valutazione dei rischi. In questo modo gli strumenti OiRA possono contribuire a rendere le imprese più competitive, per esempio, tagliando costi connessi alle malattie professionali e riducendo al

minimo i rischi di infortuni, oltre che migliorando le condizioni di lavoro generali e l'impostazione organizzativa.

La valutazione dei rischi è un primo passo indispensabile per prevenire gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. L'OiRA è lo strumento di valutazione interattiva dei rischi gratuito online che semplifica questa procedura, fornendo le risorse e il know-how necessari per consentire alle microimprese e alle piccole imprese di valutare autonomamente i propri rischi. Gli strumenti OiRA sono facilmente accessibili e semplici da usare.

OiRA offre una soluzione per fasi al processo di valutazione dei rischi, la cui prima fase è l'identificazione dei rischi sul luogo di lavoro; successivamente l'utente è guidato attraverso il processo di attuazione delle azioni preventive, per concludere con il monitoraggio e la comunicazione dei rischi, brevemente:

- l'uso degli strumenti OiRA è completamente gratuito
- gli strumenti sono disponibili online
- è disponibile un'applicazione di rete mobile
- gli strumenti sono stati pensati per il settore
- gli strumenti possono essere in certa misura personalizzati in base alle esigenze degli utenti
- gli strumenti offrono la possibilità di elaborare un piano d'azione e scegliere da un elenco di misure proposte.

La procedura OiRA è articolata in cinque fasi:

1. **Preparazione:** l'OiRA permette una certa libertà d'azione alle imprese che desiderano personalizzare le proprie valutazioni dei rischi, per consentire loro di adeguare lo strumento alle proprie specificità; le modifiche possono essere introdotte rispondendo a poche semplici domande.
2. **Identificazione:** questa fase implica l'individuazione di quei fattori sul luogo di lavoro che sono potenzialmente in grado di arrecare danno e di individuare i lavoratori o le lavoratrici che possono essere esposti al pericolo.
3. **Valutazione:** questa fase consiste nel dare un ordine di priorità ai rischi che sono stati individuati. L'ordine di priorità permette in un secondo momento di decidere quali misure attuare per prime.
4. **Piano d'azione:** lo strumento consentirà quindi di predisporre un piano d'azione e di decidere in che modo eliminare o controllare i rischi.
5. **Relazione:** infine, viene elaborata una relazione che può essere stampata e/o scaricata, che consente di documentare i risultati della procedura di valutazione dei rischi.

In Italia è stato costituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali un gruppo tripartito di lavoro tecnico-giuridico del quale la Consigliera Nazionale fa parte insieme alle parti sociali e datoriali, al focal point INAIL ed al coordinamento tecnico delle regioni, (riconosciuto in seno alla Commissione Consultiva) con il compito di adattare alla normativa italiana in materia di sicurezza sul lavoro e sulla prevenzione il software sopra citato.

La Consigliera Nazionale di Parità ha partecipato ai lavori tramite il suo staff, dall' 11 maggio 2013 data della 1° riunione del "Progetto OIRA" ed ai successivi incontri presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

E' stata sottolineata la necessità di valutare i rischi in un'ottica di genere in ogni fase di realizzazione del progetto OiRA.

Sono state effettuate -con esito positivo- le opportune valutazioni tecnico/giuridiche preliminari per verificare - in termini di costi- benefici- l'opportunità di procedere a questa attività e

individuare le modalità operative; è stato sottoscritto un Partenariato tra il Ministero del Lavoro e l'Agencia per la salute e sicurezza sul lavoro di Bilbao, un Memorandum relativo allo sviluppo, uso e mantenimento dello strumento OIRA in cui è prevista da parte dell'Agencia la traduzione in italiano del software Oira e della formazione non solo tecnica, ma che coinvolge direttamente la strutturazione dei contenuti a Roma di 10 persone.

L'ambizione dell'adesione italiana al progetto OiRA è quella di addivenire ad un modello di DVR che possa essere non solo uno strumento dinamico della gestione dei rischi, ma anche un documento ufficiale di valutazione dei rischi, con valore legale.

E' stato individuato per una prima sperimentazione -tra i comparti standard proposti dal Ministero- il settore dei panifici con una specifica attenzione anche ai rischi di genere.

La promozione del progetto OiRA durante la Presidenza italiana nell'Advisory Committee on safety and Health at Work, avverrà attraverso uno specifico evento (Conferenza) organizzato nel secondo semestre del 2014.

Nella prossima riunione del gruppo "Progetto OiRA" si affronterà l'argomento della sperimentazione nel settore dei panifici con la presentazione della struttura dello strumento e definizione dei sottogruppi di lavoro, oltre alla definizione della programmazione delle attività.

Una informazione di servizio: "Sono più di 23mila le aziende che hanno partecipato alla seconda fase della procedura telematica per l'assegnazione degli oltre 307 milioni di euro a fondo perduto messi a disposizione dall'Inail con il bando Isi 2013 per la realizzazione di interventi di prevenzione, l'adozione di modelli organizzativi orientati alla sicurezza e la sostituzione o l'adeguamento delle attrezzature di lavoro."

Tutto questo per dire che se non avviene una riunificazione e razionalizzazione degli organismi di parità il lavoro di mainstreaming, che si compie assolutamente ora separato dai Ministeri competenti Lavoro e PA ed in ambito comunitario e internazionale va clamorosamente perso. Ecco perché noi abbiamo preso l'iniziativa di chiedere a Renzi un vero e proprio coordinamento della materia poiché è indispensabile:

Egregio Presidente Renzi , Egregio Ministro Poletti ,Egregia Ministro Madia,

- Considerata la situazione più volte segnalata di emergenza che riguarda la componente femminile del mercato del lavoro delle donne italiane, considerata l'analoga situazione nell'ambito degli altri 27 Paesi della Comunità Europea e le indicazioni degli Obiettivi di Europa 2020 e recentemente riprese dagli organismi internazionali , considerato il ruolo che la legislazione ha assegnato negli anni a vari organismi nazionali che preposti alle Politiche di Pari opportunità, recentemente ridimensionati nelle dotazioni economiche in conseguenza dei provvedimenti in essere dalla legge 248/2006 e successivi decreti attuativi
- Considerato che l'Unione Europea, preso atto della difficoltà di coordinare i vari organismi di Pari Opportunità dei membri ha assegnato ad un organismo terzo-denominato Equinet, il coordinamento della molteplicità degli organismi dei 28 Paesi
- Considerato il Decreto Lgs 303/1999 riguardante l'Ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri art 2, comma 2, lettera i) che sancisce "Il Presidente si avvale della Presidenza per la promozione e il coordinamento delle politiche di pari opportunità e delle azioni di Governo volte a prevenire e rimuovere le discriminazioni"

- Considerato che la Consigliera Nazionale di parità è a norma del DLGs n.198/2006 denominato Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna”, integrato con le modifiche di cui al dlgs 5/2010 “Attuazione della Direttiva CE 54/2006 relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e trattamento” con la Rete delle consigliere di parità, è il pubblico ufficiale preposto ad intervenire in materia di discriminazioni sul lavoro e promozione delle politiche attive- Libro 1 (capo IV) art 12 e seguenti - che presso il Ministero del lavoro e politiche sociali svolge un’ azione sistematica di implementazioni delle politiche attive sia in materia di lavoro pubblico che privato- la documentazione aggiornata sul sito www.lavoro.gov.it/consigliernazionaleparita - come prevenzione delle discriminazioni e operano attualmente senza risorse , e inoltre la Consigliera Nazionale rappresenta il Governo Italiano in vari organismi internazionali: Equinet, Advisory Committee on equality opportunity for women and men ; Equality Bodies;ecc svolgendo per la Commissione Europea,il CSW,Oil riferimento per elaborazione consultiva di Rapporti sulla situazione femminile occupazionale e sociale .

- Considerato che soprattutto con l’aggravarsi della situazione occupazionale e in particolare femminile si ritiene importante contribuire ad ottimizzare il lavoro e l’impegno prodotto in ambito nazionale sia dalla Consigliera Nazionale che dalle consigliere nei territori con l’ obiettivo di valorizzare le azioni a promozione dell’occupabilità femminile

- Tenuto conto delle proposte che emergono forte e chiaro di riordino degli organismi di parità attraverso anche una iniziativa di riforma della PA in corso ,posto che in materia di lavoro la competenza è principalmente in capo al Ministero del lavoro che si trova ad operare sovente in concomitanza di tanti altri partners di Commissioni varie ,Comitati per l’imprenditoria femminile, cug nella Pa a norma dell’art 21 del dlgs 183/2010,Piano nazionale per la famiglia 2012 che nel Punto 3 si occupa di azioni conciliazione e congedi, Intesa tra Regioni ,province, per azioni di conciliazione tempi di vita e di lavoro per gli anni 2011-2012 con relativi stanziamenti di risorse, Dipartimento PO Presidenza del Consiglio e Unar ecc

- Tenuto conto dei punti che il Ministro per la Semplificazione e la pubblica amministrazione Madia ha individuato sul sito il 30 aprile come Idee guida per la PA nel cambiamento delle persone, tagli agli sprechi e riorganizzazione della PA ,Open data come strumento di trasparenza, semplificazione, linee guida contenute anche nella precedente Audizione del 2 aprile del Ministro Madia sulle linee programmatiche presso le commissioni riunite della Camera ; considerato come riferimento politico e operativo la Legge 20 marzo 2014 n.34 e la Legge 16 maggio 2014 del Ministro Poletti i cui contenuti fondamentali sono di dare risposta urgente alla necessità di rilanciare l’occupazione per favorire l’inserimento nel mondo del lavoro soprattutto per i giovani e una permanenza occupazionale nelle aziende , compiendo così il primo passo di un percorso di riforma del mercato del lavoro complessiva degli ammortizzatori sociali, servizi per il lavoro e politiche attive, riordino dei rapporti di lavoro e sostegno alla maternità e conciliazione,

Si reputa utile contribuire a tale processo riformatore in atto per realizzare, per ciò che ci compete, una migliore razionalizzazione ed efficacia degli organismi di pari opportunità, attendendo l’esercizio della delega che si auspica sia assegnata in breve tempo:

tenendo in considerazione le competenze tra più organismi e attori di sistema – Ministero del Lavoro, Consigliera nazionale di parità, Dipartimento Pari opportunità, Dipartimento Famiglia – la **creazione di un coordinamento operativo a livello nazionale** che recuperi una visione organica, pragmatica integrata e concreta tramite le risorse del FSE con il quale si valorizzi sinergicamente e programmaticamente gli apporti necessari a dare impulso e migliorare qualitativamente la condizione femminile italiana. Tale coordinamento potrebbe avere una simile connotazione a livello decentrato presso i capoluoghi di provincia e le regioni e per quanto riguarda le consigliere di parità svolgere il proprio ruolo in collaborazione con le istituzioni di riferimento e tramite finanziamenti del medesimo FSE.

ALESSANDRA SERVIDORI

Consigliera Nazionale di Parità