

5.5 La formazione e il rafforzamento della capacità amministrativa

Il 2008 si è caratterizzato come l'anno della valorizzazione delle buone pratiche. Il momento conclusivo della programmazione 2000-2006 è stato infatti dedicato alla riflessione su quanto realizzato e sulla positività delle esperienze da trasferire alla politica regionale unitaria del nuovo ciclo di programmazione.

Tale riflessione ha consentito una prima elaborazione delle esperienze che guardano al Futuro focalizzando una particolare attenzione sullo sviluppo delle competenze della Pubblica Amministrazione.

Nell'ambito dell'Ob. 3 è stata avviata la sperimentazione di due linee d'intervento dedicate alla semplificazione amministrativa e all'internazionalizzazione.

Il primo tema è stato affrontato con il progetto denominato "Semplificazione e qualità della regolazione", con cui è stato intrapreso un lavoro di sperimentazione e analisi sugli strumenti di semplificazione amministrativa e normativa e di impatto della regolamentazione, quale contributo alla realizzazione del piano di *better regulation* portato avanti a livello nazionale.

Con tale iniziativa è stato possibile contribuire a dotare le Regioni e le amministrazioni locali di professionalità interne in grado di porre in essere nuovi assetti di *governance* multilivello e di rafforzare il ricorso a strumenti di qualità della regolazione in grado di determinare ricadute positive sull'offerta di lavoro, sul rafforzamento del capitale umano e sulla promozione delle riforme nei settori dell'occupazione e dell'integrazione, ovvero su alcune delle tematiche di intervento che caratterizzano il nuovo obiettivo della "competitività regionale e occupazione".

Il secondo tema affrontato è stato quello dell'internazionalizzazione della Pubblica Amministrazione, a cui è stato dedicato il progetto denominato "Sviluppare la cooperazione interistituzionale per l'internazionalizzazione". Con tale iniziativa, si è inteso supportare le Amministrazioni locali nel rafforzamento delle capacità necessarie alla programmazione, gestione e coordinamento di azioni transnazionali/interregionali, anche in considerazione delle priorità dettate dal nuovo ciclo di programmazione, che identificano nella capacità di internazionalizzazione della PA, un fattore chiave per la crescita e la competitività.

Le attività hanno visto il coinvolgimento di tutte le 14 Amministrazioni titolari di POR Ob.3, incentrandosi sul sistema territoriale di riferimento per la gestione del FSE e innescando

veri e propri interventi di filiera istituzionale e amministrativa che hanno agito sulla *governance* orizzontale e verticale.

Per quanto concerne gli interventi realizzati e nell'ambito dell'Ob.1, si evidenziano importanti azioni che hanno favorito lo sviluppo e l'accrescimento delle competenze della classe dirigente nel campo linguistico ed informatico attraverso percorsi formativi ad hoc intrapresi nell'ambito dei seguenti progetti:

- "Nuovi Traguardi" che ha consentito la realizzazione di corsi di lingua Inglese e Francese favorendo lo sviluppo delle competenze linguistiche del personale delle Amministrazioni centrali che opera nel settore dei fondi strutturali, al fine di accrescere la loro professionalità;
- "Alfabetizzazione informatica e formazione linguistica", che ha coinvolto i dirigenti del Ministero dello Sviluppo Economico - Dipartimento di Politica e Coesione, nelle attività formative attraverso lo svolgimento di corsi di lingua francese e inglese.

5.6 Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni

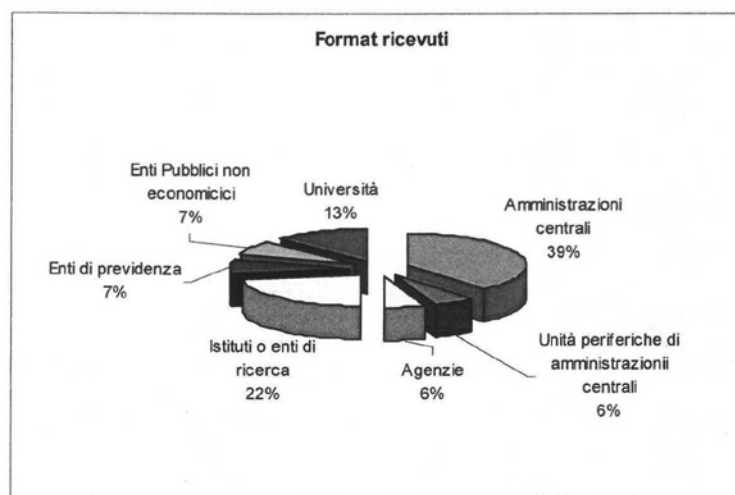
La rilevazione sullo stato di attuazione delle politiche di parità e pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche viene effettuata congiuntamente dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità ai sensi della direttiva "misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche" emanata, in data 27 maggio 2007 dai ministri protempore della pubblica amministrazione e l'innovazione e delle pari opportunità.

Il primo anno di rilevazione è stato il 2007.

I dati e le informazioni sono richiesti annualmente, "a consuntivo", e si riferiscono all'esercizio finanziario immediatamente precedente a quello di rilevazione, coinvolgendo tutte le Amministrazioni Centrali contrattualizzate ai sensi del decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165 articolo 2 comma 2, che sono quindi dirette destinatarie delle direttiva, nonché quelle locali destinatarie per conoscenza.

Nel 2008, seconda annualità del monitoraggio della direttiva, hanno partecipato alla rilevazione 109 Amministrazioni, anche se il dato complessivo è rimasto pressoché invariato rispetto all'anno precedente, si è progressivamente qualificata la quota delle Amministrazioni

dirette destinatarie che sono passate dal 23% (29 Amministrazioni su 127 dell'edizione 2007) al 53% (55 su 109 totali nel 2008).



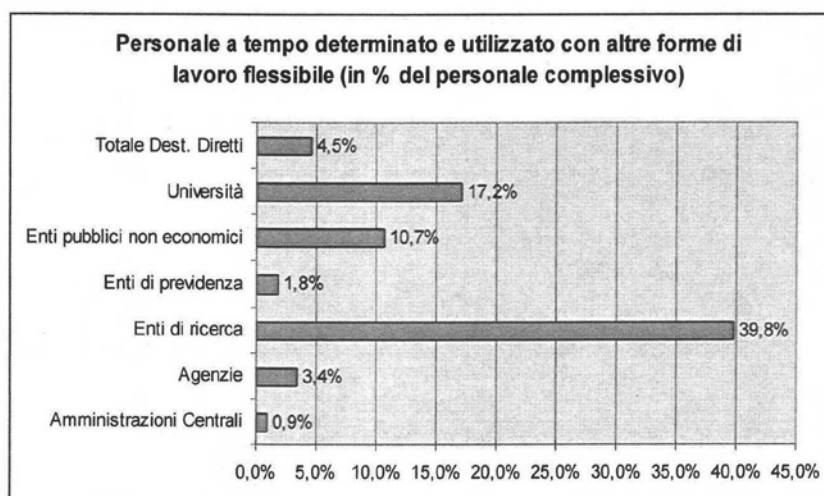
Fonte rapporto di sintesi sull'attuazione della direttiva
"misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche Anno 2008"

Inoltre hanno partecipato alla rilevazione 53 Amministrazioni locali, che ricevono la direttiva per conoscenza.

Il campione analizzato, relativo ai diretti destinatari della direttiva, costituito da quasi 270.000 persone (140.000 donne e 130.000 uomini), può considerarsi rappresentativo delle tendenze di fondo delle Amministrazioni pubbliche Centrali e in particolare dei Ministeri poiché in esso è incluso tutto il personale di questi enti.

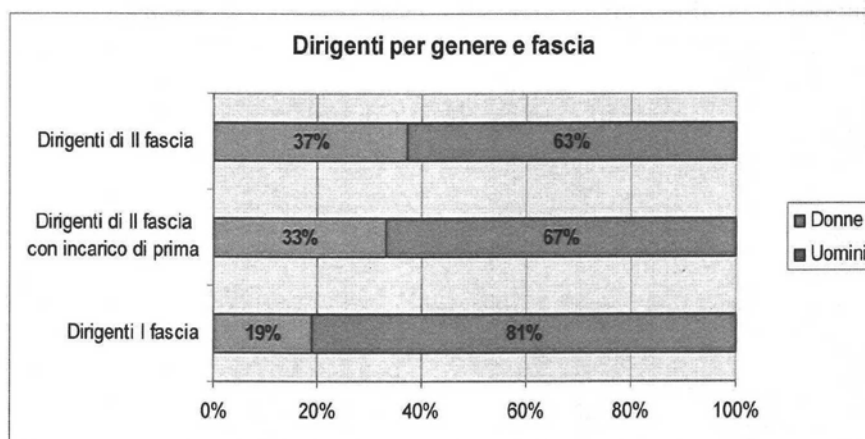
La tipologia di lavoro del tempo indeterminato è sempre quella più diffusa nei Ministeri anche se solo 8 Amministrazioni sulle 50 totali hanno esclusivamente personale a tempo indeterminato. Sempre nei Ministeri lo strumento di flessibilità del lavoro più diffuso è il part-time, praticamente inutilizzati i contratti a tempo determinato (1%) e il telelavoro (0.1%), introdotto nella pubblica amministrazione circa 10 anni fa con il D.P.R. 8/3/1999 n. 70.

Di particolare interesse è il dato relativo ai contratti di lavoro a tempo determinato che, per il 40% del totale, è concentrato negli enti di ricerca.



Fonte rapporto di sintesi sull'attuazione della direttiva
"misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche"
Anno 2008

Dal campione osservato emerge che le donne sono il 52% del totale del personale (valore allineato alla media nazionale) ma sono ancora gli uomini ad occupare la maggior parte delle posizioni dirigenziali sia di prima che di seconda fascia.



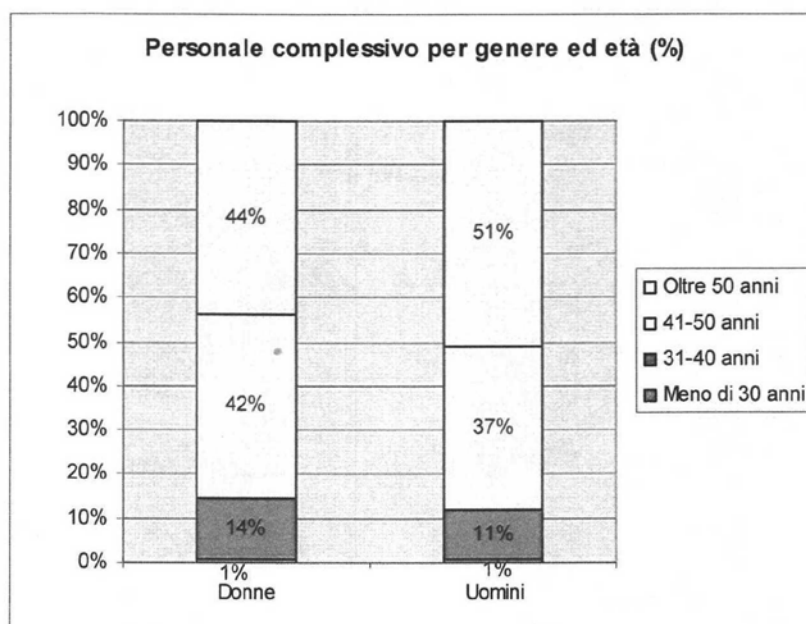
Fonte rapporto di sintesi sull'attuazione della direttiva
"misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche"
Anno 2008

Stessa situazione la ritroviamo nella terza area, o fascia D o fascia dei funzionari, dove le donne, pur essendo il 56% del personale dell'area, si vedono assegnate solo il 45% delle posizioni organizzative totali.



Fonte rapporto di sintesi sull'attuazione della direttiva
"misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche"
Anno 2008

Altro elemento di attenzione è l'età dei dipendenti. Esaminando i dati complessivi per età, risulta che le donne sono mediamente più giovani degli uomini: il 57% delle donne ha meno di 50 anni contro il 48% degli uomini



Fonte rapporto di sintesi sull'attuazione della direttiva
"misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche"
Anno 2008

Ma dal grafico precedente ricaviamo anche un'altra interessante indicazione: così come invecchia la popolazione italiana "invecchia" anche il personale della amministrazione pubblica.

Tra le 30 Amministrazioni che hanno fornito dati significativi sulle retribuzioni, notiamo che nella metà dei casi, vi sono differenze tra gli emolumenti degli incarichi

assegnati alle donne e agli uomini. Da qui l'esigenza di avviare indagini per sapere con quali criteri vengono calcolati e assegnati tali emolumenti.

Per quanto riguarda la prevenzione delle molestie sul luogo di lavoro poche sono le Amministrazioni che si sono dotate di un proprio codice di condotta (solo 38%) e ancora meno quelle che hanno nominato la Consigliera.

A nove anni dall'introduzione della legge sui congedi parentali (legge 53/2000) sono sempre le donne che ne usufruiscono in misura molto maggiore rispetto agli uomini.

In tutte le Amministrazioni, i congedi parentali utilizzati dalle donne sono la maggior parte dei congedi totali: si va da un tetto del 50% per 7 enti, fino ad un massimo di oltre il 90% per 3 enti.

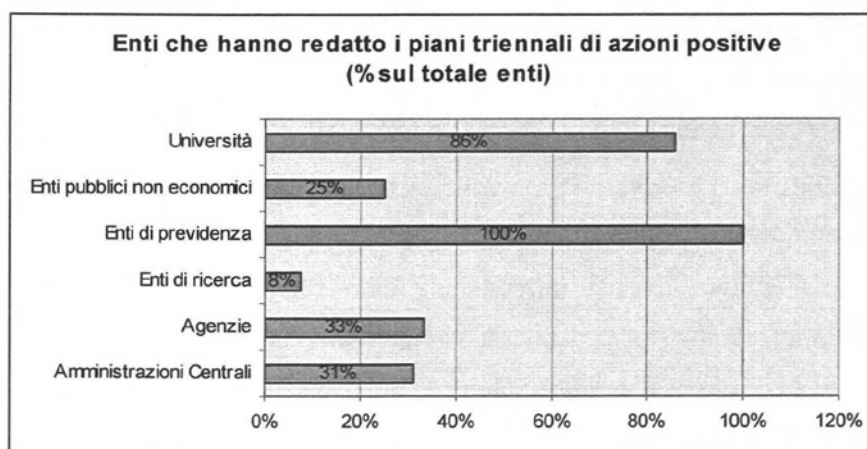
Stesso trend se si analizzano la durata media dei congedi: i congedi delle lavoratrici sono sempre più lunghi rispetto a quelli dei lavoratori, in media quasi tre volte più lunghi (2,8).

Anche se la presenza dei Comitati Pari Opportunità, il CPO, è abbastanza diffusa (il 70% delle Amministrazioni lo ha istituito) questi organismi non sempre sono in grado di operare al meglio.

Le motivazioni delineate lo scorso anno si ripresentano nella loro interezza anche in questa seconda annualità.

La numerosità dei componenti non aiuta il lavoro: nella maggior parte di questi organismi (19 CPO), i componenti passano da un minimo di 10 ad un massimo di 18 persone con punte anche di 34 componenti. Il regolamento che ne ordina le attività è stato elaborato in meno della metà dei CPO (15 sui 35 esistenti). Il 44% dei CPO si riunisce meno di una volta ogni due mesi. Solo 11 CPO hanno personale stabile e 15 hanno locali a disposizione per le loro attività. Infine, solo 8 CPO hanno un proprio budget che varia da un minimo di 1.500 euro un massimo di 46.000 euro all'anno.

Ancora poche, a quasi venti anni dalla emanazione della legge 10/4/1991 n. 125, le Amministrazioni che predispongono piani di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni.



Fonte rapporto di sintesi sull'attuazione della direttiva
"misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche"
Anno 2008

Tuttavia, anche se lentamente, questo strumento inizia a diffondersi infatti, più della metà delle azioni segnalate (il 52% del totale), è stata inserita nei piani triennali di azioni positive.

Analizzando le azioni per tematiche, si nota come un quarto delle iniziative riguarda la cultura della parità, a seguire la comunicazione con un 15% e il miglioramento organizzativo con 14%.

Tra le Amministrazioni che hanno segnalato iniziative, gli enti di previdenza sono quelli più attivi (con una media di 12 azioni per ente) a seguire le Università con 9 azioni per ente. Le Amministrazioni Centrali, con circa 6 azione ad ente si posizionano nella media generale.

La direttiva individua nella formazione lo strumento principale per cambiare la cultura organizzativa. Anche se esistono moduli sulle norme e i diritti della parità all'interno dei corsi sull'organizzazione del lavoro e su quelli per la dirigenza, questi sono poco diffusi. Inoltre, non viene data rilevanza all'impatto della formazione sulle donne: si continuano a non elaborare separatamente, per i due generi, i dati sulla soddisfazione della formazione anche quando vengono raccolti in maniera distinta.

Per ulteriori approfondimenti e considerazioni sui temi delle pari opportunità nelle Amministrazioni Pubbliche si rimanda alla relazione prevista ogni anno per il monitoraggio sull'attuazione della direttiva "misure per attuare parità a pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche".

5.7 L'attività ispettiva

L'attività dell'Ispettorato, i cui compiti sono individuati in particolare dall'articolo 60, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dall'articolo 1, comma 62, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, è stata rivolta in via ordinaria a:

- vigilare sull'osservanza delle norme sui termini e sulle modalità dei procedimenti nell'ambito dei *rapporti tra cittadini, imprese e le amministrazioni pubbliche*;
- controllare, relativamente alla disciplina delle incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi e d'intesa con la Guardia di Finanza, il corretto *rapporto di pubblico impiego* da parte del dipendente;
- effettuare verifiche in stretta collaborazione con la Ragioneria Generale dello Stato sull'*attività di spesa* delle amministrazioni.

Al riguardo, 8.934 sono stati nel complesso i documenti (segnalazioni di irregolarità; riscontri dalle amministrazioni; avvii, analisi e conclusioni di verifiche) istruiti dall'Ufficio, tra quelli ricevuti o trasmessi e registrati informaticamente nel corso dell'anno, con un aumento in termini percentuali del 67,9% rispetto all'anno precedente (5.321),.

Con riferimento al primo ambito di intervento, sono pervenute quotidianamente all'Ispettorato segnalazioni, sia di cittadini che di dipendenti, riguardanti presunte irregolarità in ordine a vari ambiti e fasi del lavoro pubblico:

- organizzazione del lavoro (accesso, passaggio di livello/area, controlli e valutazioni interne, incarichi dirigenziali, presunti comportamenti vessatori, pari opportunità,...);
- diritto di accesso;
- tutela e sostegno delle categorie protette;
- procedimenti in materia di stato civile e certificazione anagrafica; procedimenti vari: autorizzatori, concessori, ordinatori, espropriativi, procedimenti complessi (conferenze di servizi);
- disciplina pensionistica, previdenziale e tributaria.

Per quasi un migliaio di casi esposti (rispetto ai 500 dell'anno precedente) sono stati avviati in tempo reale contatti con gli Uffici delle Amministrazioni interessate e chiesti chiarimenti circa le inadempienze rappresentate.

A compendio dell'attività effettuata nell'anno, è emerso che oltre il 70% delle questioni trattate ha ricevuto esaustivo riscontro, con conclusione dei procedimenti di cui si attendeva l'esito.