



ROMA - 6 LUGLIO 2011

DAL BILANCIO SOCIALE AL BILANCIO DI GENERE: UNA NUOVA SFIDA PER BANCHE E ASSICURAZIONI

ATTI DEL CONVEGNO



DIPARTIMENTO POLITICHE DI PARI OPPORTUNITÀ



Sandra Vannini Coordinatrice DPPO

Apertura lavori e presentazione

A nome della UILCA e personalmente rivolgo il benvenuto ai partecipanti ai lavori di questa giornata ed, in particolare, ringrazio gli ospiti che hanno aderito al nostro invito.

Il tema del Bilancio di Genere, rappresenta per la UIL e per la UILCA, una scelta di campo effettuata con convinzione e che ha appassionato le/i componenti del Dipartimento Politiche Pari Opportunità, tanto da dedicare alla materia questo approfondimento, considerato un importante punto di partenza per affermare la pratica dei Bilanci di Genere.

Le riflessioni delle relatrici, il dibattito degli autorevoli ospiti e l'esempio della "buona pratica" realizzata dagli Enti Locali, ci permetteranno di finalizzare le conoscenze ad una strategia organica, nell'organizzazione del lavoro col fine di indurre Banche ed Assicurazioni a ragionare sulla necessità dell'applicazione del Bilancio di Genere.

La UILCA lancia la sfida al settore per l'istituzione di tale innovativo strumento di competitività, capace di rispondere e combattere le penalizzazioni delle donne nel mondo del lavoro e le persistenti difficoltà di valorizzazione della diversità.

I dati disaggregati di genere, relativi al personale del settore bancario e assicurativo, mostrano una maggioranza della componente femminile nella forza lavoro e, con l'introduzione negli ultimi anni dei metodi concorsuali, evidenziano un massiccio ingresso di giovani donne altamente scolari, con connotazioni personali di creatività, determinazione e competenza.

Da parte degli economisti, e non solo, ormai è fondato il convincimento che la società non può fare a meno del talento e delle competenze femminili. La diversità migliora l'approccio ai problemi, per superare la crisi economica e attivare uno sviluppo competitivo, duraturo e di qualità è importante il contributo che le donne possono dare alla ripresa e allo sviluppo; quindi, per la parte datoriale è evidente l'interesse di fare un passo in avanti, per seguire consapevolmente il principio del mainstreaming di genere.

Se le risorse umane, come pensiamo, sono e saranno il pernio della competitività diventa urgente ottimizzare le risorse umane, D e U in uguale misura, dare piena consapevolezza delle capacità, non relegando aspirazioni ed evitando spreco di risorse e di talenti.

La sfida è quella di volgere in vantaggio la diversità, per dare più successo alle aziende e maggiori opportunità professionali alle lavoratrici.

Il Consiglio d'Europa, nel manuale per la diffusione del Gender Budgeting del 2008, e le successive indicazioni del Ministero Pari Opportunità per l'attuazione dei Bilanci di Genere nel nostro paese, sostengono che l'adozione di tale pratica allarga il processo democratico della partecipazione degli stakeholders, migliora la focalizzazione sugli obiettivi e determina una più efficiente allocazione della spesa.

La rilettura dei bilanci in ottica di genere afferma il principio della non neutralità delle scelte aziendali: considerare, invece, il bilancio neutro perpetua l'errore di pensare le politiche neutre, cioè indifferenziate per D e U.

La UILCA, in linea con tali principi, ritiene utile adottare anche nel nostro settore una valutazione di impatto di genere nelle politiche di bilancio, applicando il principio della valorizzazione delle differenze di genere come elemento di snodo fondamentale per la programmazione, il monitoraggio e la valutazione delle scelte.

Promuovere l'uguaglianza fra i sessi tramite il Bilancio di Genere significa strutturare Entrate e Uscite per valutare gli effetti - su D e U - operando più equità nella distribuzione delle risorse con conseguente maggiore efficienza ed efficacia rispetto ai bisogni specifici delle lavoratrici, ma con l'obiettivo di rafforzare, allo stesso tempo, la politica di gestione di tutto il personale.

Obiettivo prioritario è investire sul capitale umano come valore fondamentale per le imprese, apprezzando le diversità per sostenere le aspettative e migliorare le rispettive qualità. Infatti, siamo convinti da sempre che il livello di benessere dei lavoratori si riflette nel benessere aziendale e che una valutazione attenta, rivolta alla distinzione fra la forza lavoro, è un'esigenza più generale della politica di gestione del personale e della compilazione di bilanci trasparenti.

La cattiva comprensione dei meccanismi economici e dei loro effetti diventa fonte di inefficienza generale e non soltanto di disuguaglianza fra D e U.

E' dimostrato, infatti, che le Aziende che gestiscono al meglio il fattore lavoro hanno dei ritorni di professionalità e produttività molto elevati, nonché significative riduzioni di costi. Ciò con l'indubbio vantaggio di innescare con questo processo dei circoli virtuosi, che poi nel tempo si alimentano da se.

Un passo avanti nel settore per riconoscere l'esigenza della centralità delle politiche di genere intese quale strumento di miglioramento complessivo dell'organizzazione del lavoro, è stato raggiunto con la recente scelta concertativa dell'organismo bilaterale di settore FBA, Fondo paritetico interprofessionale nazionale, che ha permesso di emettere bandi di formazione sulle politiche di Pari Opportunità rivolti alle lavoratrici/ori, al management e ai rappresentanti delle OO. SS.

Sempre tramite FBA si è tenuto il mese scorso a Milano un interessante seminario sulla "CSR" - Corporate Social Responsibility - al quale hanno partecipato i segretari generali di FIBA, FISAC, UILCA e i rappresentanti di ABI e ANIA che hanno dibattuto sul valore della Responsabilità Sociale d'Impresa, che unitamente allo sviluppo sostenibile, all'equità distributiva, alle politiche occupazionali e a quelle di pari opportunità, rappresentano il punto centrale delle piattaforme per gli attuali rinnovi dei CCNL ABI ed ANIA.

La RSI è per questo settore la tematica dominante per la propria attività. Il comportamento etico, sociale ed ambientale assunto volontariamente dalle imprese ripaga le Aziende che investono in tal senso.

La UILCA ritiene che implementare politiche commerciali sostenibili, praticare la finanza etica permeata dalla tutela degli stakeholders - clienti, lavoratori e territorio di riferimento - rappresenta il modo giusto di attuare la RSI e una variabile competitiva per rendere concreto il Bilancio Sociale che altrimenti si configura come una mera enunciazione autoreferenziale di buoni prin-

cipi.

Ed è proprio la RSI che costituisce la logica premessa filosofica ed economica dei Bilanci Socio-Ambientali, e quindi anche di quello di Genere.

I due bilanci hanno una stretta relazione, condividendo struttura, finalità e destinatari; ambedue hanno lo scopo di elaborare una valutazione della gestione delle risorse e dell'efficacia ed efficienza di azioni e spese.

Il Bilancio di Genere può essere quindi visto come un documento di sviluppo del Bilancio Socio-Ambientale, che perseguendo la sua specifica "mission" (la promozione di un'effettiva e reale parità tra D e U) integra il bilancio con l'analisi della variabile di genere.

Evidenziare le specificità che non emergono dal Bilancio tradizionale significa realizzare le politiche di gestione ed allocazione delle risorse in modo non neutrale su lavoratrici/tori e, soprattutto, in modo da avere impatti ed effetti differenziati anche sulle scelte programmatiche future.

Le politiche di genere per loro natura, coinvolgono trasversalmente tutti i settori e necessitano del coordinamento delle risorse disponibili.

In tale contesto, obiettivi importanti sono senz'altro quello di lavorare meglio, e di favorire il tempo di cura, di assistenza, di conciliazione fra attività lavorativa da una parte ed impegni di tipo familiare dall'altra; fondamentale è adeguare gli strumenti in modo che si adattino bene al contesto lavorativo, al fine di migliorare le performance aziendali e al tempo stesso migliorare l'equilibrio e la qualità della vita personale e lavorativa per donne ed uomini.

Così facendo, sarà possibile produrre una Azione Positiva e attivare concretamente, anche tramite le CPO aziendali, percorsi di sostegno per maternità e paternità, e stimolare la definizione di strumenti utili quali asili interni, flessibilità di orario, banca delle ore, sostegno x lavoratori con malattie oncologiche, part-time, telelavoro, mobilità sostenibile, formazione durante e post maternità etc.; misure queste che sono oggetto di proposta nelle piattaforme dei rinnovi dei C.C.N.L. di categoria.

Ottimizzare tempo e risorse è un imperativo fondamentale, una necessità concreta per la famiglia così come riconosciuto anche dall' Accordo "AZIONI A SOSTEGNO DELLE POLITICHE DI CONCILIAZIONE" sottoscritto da Governo e Parti Sociali, fra le quali ABI ed ANIA, il 7 marzo 2011, che indica la strada per un sistema più adeguato di politiche sociali, occupazionali e di flessibilità per favorire tempi di vita e lavoro più rispettosi delle esigenze del lavoratore.

In conclusione, come evidenziare concretamente nel Bilancio di Genere gli interventi per banche, assicurazioni e come perseguire obiettivi di equità di genere?

Come UILCA proponiamo al dibattito di considerare come parametri rilevanti per la componente femminile l'accesso alle risorse, il controllo sul lavoro e sulla remunerazione, la partecipazione e l'accesso ai luoghi decisionali, il controllo sulla mobilità e sul tempo. Ciò non significa necessariamente aumentare gli investimenti destinati a queste politiche bensì evidenziare come gli investimenti possano, in modo indiretto, determinare un forte impatto in termini di genere.

Va individuato quindi "l'elemento di sensibilità" nei bilanci e cioè va verificato quali attività siano state poste in essere per rimuovere gli ostacoli, affinché si realizzi una partecipazione attiva al lavoro e alla vita familiare.

Le Aziende che adottano politiche del personale in tal senso, creando un ambiente sereno e lavoro in teaming, aumentano l'adesione ai valori aziendali, creano un nuovo senso di appartenenza ed innalzano la loro produttività.

In sostanza realizzare risultati in ottica di genere nelle Banche e nelle Assicurazioni significa per la UILCA sostenere il processo di costruzione del Bilancio di Genere, quale strumento di responsabilità, equità, efficienza e trasparenza che, assumendo come proprio il punto di vista delle lavoratrici e dei lavoratori, permette la comunicazione e la rendicontazione delle scelte, degli impegni, dei risultati e degli effetti sociali prodotti.

Per finire riprendo le parole del nostro documento del 9 Febbraio u.s. L'immenso valore delle donne e un Paese che non le merita : "..... In questo paese, che, (spaventato dalla ricchezza e complessità dell'universo femminile), preferisce ridurlo in puerili classificazioni, piuttosto che provare a scoprirlo per valorizzare ogni possibilità" per ribadire che la UILCA ritiene positive tutte le iniziative - come questo seminario - che si propongono di riportare al centro del dibattito sociale la condizione delle donne e radicare nella coscienza del paese il riconoscimento del loro immenso valore umano, sociale e professionale.

Come UIL e UILCA siamo impegnati per applicare i principi di pari opportunità e rimuovere i blocchi che ostacolano tuttora la "parità sostanziale continuamente rivendicata e quasi mai praticata".

E con il seminario odierno, la UILCA e il suo Dipartimento Politiche Pari Opportunità, intende proseguire tale cammino intrapreso volto ad attivare momenti di confronto con la controparte e avanzare proposte concrete come quella che poniamo oggi agli interlocutori politici, imprenditoriali e sociali.

E allora credo che quanto sostenuto ci debba indurre a riflettere.

in una società che ha bisogno di buoni esempi, questa è l'occasione buona per banche ed assicurazioni di far proprio come obiettivo strategico aziendale la sperimentazione del Bilancio di Genere!

Come DPPO UILCA, vogliamo cambiare! Chiediamo alle controparti il coraggio di adottare il bilancio di Genere come nuova esperienza per il settore. Stamani vogliamo approfondire questi spunti con i graditi ospiti della tavola rotonda. Grazie a tutti!

Maria Pia Mannino Responsabile Nazionale P.O. Saluto

Essere qui con voi è per me molto importante perché il vostro lavoro in questi anni, sul tema delle Pari Opportunità, ha portato tanto e non solo alla vostra categoria, ma è servito a stimolare anche il Coordinamento P.O. Nazionale ad intraprendere una strada sempre più mirata sulle problematiche legate al genere.

Come donne, dentro la UIL, stiamo facendo tanto e la nostra presenza sempre più numerosa e fattiva sta ottenendo tanti risultati.

Attualmente l'attenzione del Coordinamento Nazionale è rivolta a favorire una formazione mirata e approfondita su temi specifici come l'accesso alla alta progettazione, la preparazione alla conciliazione, frutto dell'Accordo sottoscritto il 7 marzo scorso, la salute e sicurezza nell'ottica di genere.

La necessità maggiore che sentiamo è quella di lavorare sempre di più per favorire l'accesso delle donne al mercato del lavoro, concertare la conciliazione lavorativa, ripartendo dall'art. 9 della legge 53/2000, per dare vita ad un sistema di azioni concertate e sinergiche per il raggiungimento degli obiettivi generali di crescita, benessere e coesione sociale.

Il nostro impegno si è proteso anche per la campagna sui costi della politica, chiedendo più servizi per le donne, come gli asili nido che sul territorio sono presenti a macchia di leopardo.

Non possiamo esimerci, anche oggi, dal denunciare l'inciviltà della MA-VIB di Inzago che ha licenziato le donne dicendo che possono stare a casa per badare ai figli. Tutto ciò è inammissibile e indegno per un modello sociale che cerca di superare il gap occupazionale fermo ancora al 46%.

Il Coordinamento Pari Opportunità sarà sempre impegnato nella ricerca di tutte le azioni possibili affinché situazioni come quelle della MA-VIB diventino sempre più rare.

Alessandra Servidori Consigliera Nazionale di Parità

L'obiettivo è lavorare insieme e allargare la RETE

Sono grata agli amici della UILCA di avermi invitato a partecipare ad una discussione importante e anche molto delicata su una materia ancora molto sperimentale "Il bilancio di genere" inteso come una strategia da adottare, un nuovo modo di rendicontare le politiche attuate dalle pubbliche amministrazioni.

Ispirarsi a questo principio è fondamentale perché rende visibile il tema centrale dell'affermazione del valore delle politiche di genere e della loro necessaria applicazione in tutti i settori della pubblica amministrazione strettamente connessi al valore etico e sociale della mission dell'impresa e della valorizzazione delle risorse umane. La programmazione del bilancio anche in ottica di genere afferma il principio della non neutralità degli strumenti di cui ci si dota e la necessità di pensare alla realizzazione di politiche e operare scelte che siano a favore di donne e uomini. Con la legge BRUNETTA, n 5 art 10 lettera b e la legge di Bilancio programmazione Finanziaria lettera g bis art 42 legge 196 si introduce il BILANCIO DI GENERE nel Bilancio dello Stato. Si entra così a gamba tesa nella materia

La scelta e la strategia è quella di inserire il bilancio di genere all'interno del bilancio sociale ed economico considerando il legame tra i tre strumenti come un'importante opportunità poiché leggono in modo innovativo la corrispondenza tra servizi erogati e domanda delle/degli utenti, impatto di bene-essere che hanno prodotto e rivolgono attenzione al bene-comune di ogni singola parte della società avvicinando gli enti pubblici alle/ai cittadini.

Il quadro delle esperienze italiane sono ispirate alla strategia indicata dalla UE, affermata nella Relazione su Gender budgeting – La costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere presentata al Parlamento Europeo nel giugno 2003 dalla Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità nella quale si sottolinea che "i bilanci pubblici non sono meri strumenti finanziari ed economici, costituiscono il quadro di fondo entro il quale si delinea il modello di sviluppo socio-economico, si stabiliscono i criteri di redistribuzione del reddito e si indicano le priorità politiche". Agli stati membri è inoltre rivolta la richiesta di valutare quale sia l'impatto della politica economica dell'ente su donne e uomini al fine di raggiungere una maggiore efficacia nell'elaborazione e attuazione di strategie e meccanismi che diminuiscano il gap di genere, creando al tempo stesso un contesto socio-economico "friendly" nei confronti dell'attuazione dell'analisi di genere dei bilanci.

Tra gli obiettivi da raggiungere indicati nella Relazione assume una importanza rilevante la costruzione di una rete europea di soggetti che si impegnino nella realizzazione dell'analisi di genere dei bilanci, siano essi enti pubblici o esperti/e in materia; lo scambio di esperienze è infatti un fattore determinante nell'applicazione di uno strumento innovativo di mainstreaming di genere quale è il gender budgeting.

Dunque la flessibilità è la caratteristica fondamentale nella redazione del gender budgeting: sia nel corso delle esperienze italiane che nelle esperienze europee sono stati adottati metodologie e strumenti diversi tra loro, al fine di adattare l'analisi alle peculiarità del singolo ente. L'analisi

di genere dei bilanci si configura quindi come uno strumento complesso che non si limita ad una riclassificazione in una prospettiva di genere delle risorse erogate dall'ente pubblico in favore dei/delle cittadine/e e dei documenti ufficiali di bilancio, ma comporta una attenta verifica della programmazione e della corrispondenza tra risorse stanziata ed erogata dall'ente e domanda degli/delle utenti, ricostruita attraverso un'approfondita analisi della popolazione di riferimento e soprattutto dell'impatto che hanno avuto le risorse investite. In quest'ottica il bilancio di genere rappresenta una risorsa preziosa a disposizione degli enti pubblici i quali acquisiscono attraverso questo strumento una maggiore consapevolezza degli effetti delle proprie decisioni su uomini e donne, che, ricoprendo ruoli diversi nella società, sono soggetti portatori di interessi ed esigenze specifici.

La stesura del bilancio di genere è riconducibile sommariamente a cinque fasi:

1. l'individuazione del Piano aziendale con obiettivi da raggiungere e conseguente programmazione
2. l'individuazione delle erogazioni dirette distinte per genere (maschio, femmina, ecc.);
3. la definizione della collettività che ha beneficiato dei trasferimenti, distinta per genere e l'impatto che ne ha avuto;
4. la riclassificazione degli impegni contabili direttamente riconducibili al genere e l'assestamento di quelli non direttamente riconducibili
5. la programmazione delle attività e delle erogazioni distinte per genere, per lavoratrici e utenti

I vantaggi che derivano dalla analisi di genere dei bilanci sono:

Equità: la valutazione dell'impatto della politica economica dell'ente pubblico su uomini e donne può evidenziare alcune disparità esistenti e può fornire uno strumento per la diminuzione delle medesime.

Efficienza: l'economia è costituita da due settori interdipendenti, il settore fondato sul lavoro retribuito e il settore fondato sul lavoro non pagato, che consiste nel lavoro domestico e di cura ed è svolto principalmente dalle donne. Il gender budgeting, focalizzando l'attenzione sulle interazioni tra i due settori permette di allocare in modo più efficiente le risorse economiche.

Trasparenza: l'analisi di genere dei bilanci e la relativa pubblicizzazione dei risultati presso amministratori/trici e società civile permette una maggiore consapevolezza da parte dei/delle cittadini/e riguardo alla politica economica dell'ente pubblico.

* Le azioni che si possono sviluppare attraverso l'applicazione degli strumenti a disposizione per le politiche attive devono sostenere l'occupabilità femminile secondo un approccio di genere integrato e trasversale a più interventi e provvedimenti, nella consapevolezza che nell'implementazione delle diverse politiche bisogna, tra le altre cose, fare i conti con una parcellizzazione delle competenze e conseguente investimenti economici fra i diversi livelli di governo, e cosa altrettanto rilevante, con una distribuzione di risorse economiche assegnate a soggetti diversi. Gli obiettivi sono stati fissati recentemente nel nuovo PNR (Programma nazionale di riforma) a seguito dell'adozione della nuova strategia per l'occupazione in cui l'occupabilità femminile ha una priorità: occorre una azione sinergica, a tutti i livelli, tra le iniziative legislative, le politiche sociali e quelle con-

trattuali a sostegno della conciliazione ricercando e implementando soluzioni innovative, tanto di tipo normativo che organizzativo, che possano agevolare la cura dei bambini e degli anziani, anche al fine di contribuire alla realizzazione di contesti lavorativi tali da agevolare una migliore conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini. Il miglior bilanciamento possibile del tempo lavorativo e del tempo familiare o di cura è un contributo importante per un benessere durevole, per una crescita economica sostenibile e per la coesione sociale. L'effettività del rilancio delle politiche di conciliazione può trovare uno snodo centrale sia nel quadro di un sistema di regole, incentivazioni e servizi pubblici e privati integrati atti a promuovere buone pratiche in materia, sia nella evoluzione della contrattazione collettiva e, in particolare, della contrattazione collettiva di secondo livello.

Con Italia 2020 – il programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro – è stato avviato un piano strategico di azione per la conciliazione e le pari opportunità e tale piano è finalizzato, secondo una visione integrata, a rendere maggiormente efficaci le iniziative esistenti, volte al sostegno della crescita, quantitativa e qualitativa, della presenza delle donne nel mercato del lavoro. L'avviso Comune intende favorire l'occupabilità, con particolare attenzione a quella femminile, attivando specifici provvedimenti convenuti con le parti sociali. Modulazione degli orari e dei tempi di lavoro e, in generale, le politiche aziendali di conciliazione possono beneficiare dei provvedimenti previsti dall'art 53 della legge 78/2010 e quindi delle misure fiscali di detassazione del salario di produttività con riferimento alle somme erogate dal datore di lavoro nell'ambito di accordi territoriali o aziendali di produttività ed efficienza organizzativa, nonché del regime di decontribuzione, come chiarito da appositi atti amministrativi. Il successo delle iniziative assunte dalla parti sociali è naturalmente condizionato dalla esistenza di un contesto territoriale in cui la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro formi oggetto di interventi del Governo, delle Regioni e degli Enti locali, rivolti in particolare alle infrastrutture e ai servizi pubblici, nonché di adeguati incentivi economici e normativi a fronte della modulazione degli orari di lavoro e/o per il sostegno dei servizi aziendali aventi funzioni conciliative.

Condividendo il valore di una flessibilità family-friendly come elemento organizzativo positivo e, conseguentemente, l'importanza della modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, tanto nell'interesse dei lavoratori e lavoratrici che dell'impresa, così come la necessità di incentivare un maggiore e migliore utilizzo del telelavoro e delle tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato e flessibile, le parti sociali attraverso la contrattazione di secondo livello, si sono impegnate, fermi restando gli assetti della contrattazione collettiva come definiti da ciascun attore negoziale, a valorizzare compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e le dimensioni aziendali, le buone pratiche di flessibilità family-friendly e di conciliazione esistenti. Peraltro è importante anche tenere in conto l'utilità nell'ambito della contrattazione collettiva del welfare aziendale. Infatti alcune aziende si fanno carico dei bisogni primari del lavoratore e della lavoratrice concedendo dei benefit non in denaro, bensì in beni di prima necessità ed in servizi. I piani di welfare, quindi, rispondono ad una funzione di integrazione sussidiaria alle

esigenze di varia natura dei lavoratori e/o della loro famiglia, grazie alla messa a disposizione di risorse private aziendali. Un piano di welfare aziendale presenta notevoli vantaggi, sia per l'azienda sia per il dipendente. In particolare, il lavoratore sceglie il tipo ed il livello di benefit che meglio riflette le sue caratteristiche, esigenze e preferenze, ottiene beni e servizi contrattati su base collettiva dall'azienda, anziché acquistati in proprio su base individuale, con un rapporto costo/valore nettamente più favorevole e con un probabile migliore rapporto qualità/prezzo. Per quanto attiene all'azienda, i vantaggi si sintetizzano, in primo luogo, nell'evitare di destinare risorse per benefit che in talune specifiche circostanze sono soggettivamente inutili e quindi non apprezzati dal dipendente.

I piani di welfare integrativo possono riguardare diversi ambiti: previdenza integrativa, assistenza socio-sanitarie assistenziali integrative; integrazione delle prestazioni economiche spettanti in materia di maternità e paternità, polizze vita, ecc. Si può affermare che la "funzione sociale" non può essere considerata appannaggio esclusivo dell'apparato pubblico centrale e/o periferico, ed accresce lo spazio della libera negoziazione. Nelle aziende che guardano al benessere organizzativo come positiva interfaccia tra l'organizzazione e le sue risorse si sta diffondendo una nuova sensibilità e attenzione alle esigenze dei propri dipendenti nell'ottica modelli di welfare più flessibili. Il minimo comune denominatore di questo processo è, infatti, la valorizzazione della flessibilità concertata e l'idea cardine è fare leva su strumenti alternativi di sostegno al reddito per creare un modello innovativo e complementare ai sistemi di remunerazione più tradizionali.

L'obiettivo è ridurre il divario tra costo aziendale e reale potere d'acquisto trasferito al dipendente. Lo sviluppo di modelli di welfare integrati, da gestire a livello aziendale, non si sostituisce al ruolo degli attori pubblici, privati e delle parti sociali ma mettendo in gioco i paradigmi tradizionali interviene secondo una logica integrativa laddove emergono alcuni bisogni. Perché il welfare aziendale, il dialogo e la contrattazione si inseriscono nella prospettiva delle relazioni industriali orientate alla flessibilità, ma anche e soprattutto alla condivisione delle responsabilità tra le parti sociali.

L'Osservatorio sulla contrattazione decentrata dell'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità è uno strumento fondamentale per monitorare e sviluppare questi strumenti e processi e diffondere con il sostegno delle parti sociali un nuovo sistema di politiche attive e welfare condiviso dalla parte delle donne e del lavoro.

* Parallela alla strategia del bilancio di genere può utilmente essere considerato il Diversity Management (adottato nelle aziende private) un approccio organizzativo strategico che considera le persone come risorse fondamentali per il successo aziendale e, riconoscendo in esse l'esistenza di diversità, sostiene che una loro gestione diversificata, efficace, efficiente ed equa, imposta rispettando, valorizzando e integrando le diversità delle persone, permette alle aziende di raggiungere migliori risultati in termini economici, di competitività e di immagine.

Un insieme di modalità, scelte e seguite, per affrontare la gestione dell'organizzazione nel suo complesso, come la cultura organizzativa, suddivisione di poteri e responsabilità, processi comunicativi e di partecipazione, gestione tempi di lavoro, gestione risorse umane. L'attenzione dell'azienda viene posta in modo particolare sulla relazione organizzazione-persona in funzione del

raggiungimento degli obiettivi aziendali. L'adozione di questo approccio strategico tenderà quindi ad esercitare un'influenza particolare rispetto alle scelte di gestione delle risorse umane, cioè sulle soluzioni da adottare, nel rispetto dei valori e della mission di impresa, per determinare "quando" e "come" pianificare, reclutare, selezionare, valutare, remunerare, sviluppare e motivare le persone di cui l'organizzazione necessita per la realizzazione della propria attività, sia nel momento attuale -ottica di breve periodo- che in prospettiva futura -ottica di medio-lungo periodo.

Il D M promuove la strategia secondo cui una gestione diversificata, efficace, efficiente ed equa delle diversità delle risorse umane permette di ottenere migliori risultati organizzativi. Se si riconosce, infatti, che le persone sono diverse fra loro in termini di competenze, approcci alle situazioni, sistemi motivazionali, bisogni e altre caratteristiche, allora una scelta efficiente ed efficace sarà quella di stabilire per quali motivi (ragioni e valori che spingono l'organizzazione a realizzare interventi diversificati), in quali casi (dimensioni di diversità o situazioni specifiche che determinano la necessità di prevedere interventi diversificati), a quali condizioni (disponibilità di risorse economico-finanziarie, tecniche, temporali, di persone, che consentano di realizzare interventi diversificati) possano essere previsti interventi di gestione che siano maggiormente:

INDIVIDUALIZZATI soluzioni fatte tenendo conto delle caratteristiche e delle esigenze di una singola persona;

INDIRIZZATI A SPECIFICHE CATEGORIE DI LAVORATORI/TRICI soluzioni costruite per gestire le caratteristiche e rispondere alle esigenze comuni di una specifica categoria di lavoratori/trici - es. donne, madri, persone con disabilità motoria, stranieri

INDIRIZZATI ALLA RISOLUZIONE DI PROBLEMI SPECIFICI che possono essere condivisi da lavoratori/trici indipendentemente dalle loro caratteristiche (soluzioni realizzate per risolvere un problema a carattere generale - es. flessibilità oraria, gestione dei benefits, gestione della formazione in azienda, sistemi di partecipazione dei lavoratori/trici al miglioramento dei processi produttivi, servizi di trasporto per raggiungere il lavoro).

Non tutte le dimensioni di diversità verranno quindi affrontate attraverso soluzioni dedicate; al contrario, il Diversity Management porta le aziende a scegliere "se", "in quali casi" e "per quali motivi" prevedere soluzioni diversificate di gestione, fornendo all'organizzazione la consapevolezza necessaria per motivare al suo interno (lavoratori/trici) e all'esterno (clienti, fornitori, enti pubblici, società nel complesso) le scelte compiute.

* L'attuale organizzazione del lavoro deve mettere al centro del sistema delle proprie politiche la "conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro", l'erogazione di nuovi servizi integrati pubblici e privati, determinanti non solo nel sostenere la presenza femminile nel mondo del lavoro, e va riconosciuto il grande sforzo fatto dalla contrattazione e dai nostri legislatori per recepire tutte le direttive europee su Bilancio di genere che noi ritroviamo in recentissime disposizioni: nei recenti rinnovi contrattuali sono un ottimo esempio di assunzione di responsabilità come appunto la piattaforma bancari che prevede alcune novità importanti: dal codice etico, all'accordo quadro per la valutazione del rischio, all'attenzione per le patologie oncologiche, benefit aziendali ecc)

* Sviluppare un'organizzazione del lavoro armonica e attenta ai temi della produttività, della competitività, della conciliazione lavoro-famiglia, in un'ottica di sicurezza e benessere organizzativo è una delle priorità individuate nella riforma del modello contrattuale, condivisa dalle parti sociali e dal Governo, dove la contrattazione decentrata è la sede più idonea - in quanto vicina ai lavoratori e alle imprese - per affrontare concretamente temi così importanti quali salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici. L'armonizzazione degli orari di lavoro, la conciliazione e la flessibilità sono peraltro tra gli strumenti che le parti sociali hanno individuato nell'Avviso comune del Ministro Sacconi del 7 marzo scorso per nuove prassi finalizzate alla migliore flessibilità e produttività lavorativa e familiare. Gli strumenti conciliativi vanno dalle misure che riducono e/o articolano diversamente il tempo di lavoro (part-time, telelavoro, lavoro ripartito, lavoro intermittente, tipologie contrattuale ad orario ridotto, modulato e flessibile, flessibilità di orario in entrata e in uscita, banca delle ore) a quelle che favoriscono il rientro dalla maternità, alle misure di supporto, e quindi ai servizi, che liberano tempo per la cura dei componenti della famiglia.

Fermo restando il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché per i familiari che prestano loro assistenza, come previsto dalla Legge Biagi art. 46 dl 276/2003 la flessibilità si estende anche per altre fattispecie. Questo è il caso della possibilità della trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo corrispondente almeno ai primi tre anni di vita del bambino ovvero per oggettive e rilevanti esigenze di cura di genitori e/o altri familiari, entro il secondo grado, con diritto al rientro a tempo pieno.

* Tale materia è stata novellata anche nel recente riordino del decreto legislativo del 9 giugno, approvato dal Consiglio dei Ministri, che attua una delega contenuta nell'art. 23 del Collegato lavoro e punta a semplificare e riordinare la normativa in materia di congedi, aspettative e permessi per i dipendenti pubblici e privati. Il testo, che ha raccolto il parere positivo delle parti sociali, della Conferenza unificata e delle Commissioni parlamentari, è snello e mira da un lato a semplificare la fruibilità e incrementare la flessibilità dei permessi, dall'altro cerca di porre un freno ad abusi e illeciti. Il provvedimento interviene su più fronti dal riconoscimento del diritto al rientro anticipato per le donne che hanno avuto una interruzione, spontanea o terapeutica, della gravidanza (purché non si arrechi pregiudizio alla salute della donna), al congedo accordato anche se il familiare è ricoverato a tempo pieno purché la presenza del lavoratore sia richiesta dai sanitari, all'allungamento della normativa sui riposi che in caso di adozione e affidamento si applica entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia, anziché entro il primo anno di vita del bambino. Si compie così un passo in avanti nell'equiparazione tra genitori naturali ed adottivi con la previsione ulteriore della possibilità per i genitori di bambini in affido o in adozione di chiedere il trasferimento in sedi di lavoro più vicine a casa. Le novità riguardano anche l'ampliamento della platea dei soggetti legittimati a fruire del congedo straordinario.

Tale normativa infatti è riordinata e riscritta secondo un ordine di priorità: coniuge, genitori anche adottivi, figli conviventi, fratelli o sorelle conviventi. Sono state recepite le indicazioni della Corte costituzionale che più volte ha suggerito interventi legislativi più incisivi al fine di assicurare mag-

giore e piena tutela alle persone con handicap. La finalità della nuova normativa è duplice: dare certezza radicando la legittimazione in capo a quei soggetti che per vincolo legale e per parentela si presume siano più vicine alla persona disabile e, allo stesso tempo, porre un argine agli abusi in quanto stabilendo un ordine preciso si mira ad evitare che il congedo sia fruito da soggetti che poi di fatto non prestano assistenza al disabile. La semplificazione interviene anche sui congedi retribuiti per cura dei lavoratori con invalidità civile. Il congedo in questione non può superare i 30 giorni l'anno, anche se fruito in maniera frazionata, mentre le cure devono essere collegate all'infermità invalidante ed effettuate per effettive esigenze terapeutiche e riabilitative.

Flessibilità, cura e tutela delle esigenze di tutta la famiglia, che dopo l'intesa sulla conciliazione del 7 marzo 2011, e quelle misure che attivate a livello di contrattazione decentrata possono beneficiare degli incentivi fiscali per la detassazione del salario di produttività. L'intesa, che rappresenta un passo in avanti delle nostre relazioni industriali, con l'istituzione di un tavolo tecnico per la verifica, entro novanta giorni, della possibilità di adottare nuove e buone pratiche di flessibilità, family friendly e di conciliazioni esistenti individuate dall'Osservatorio affidato appunto alla Consigliera Nazionale di Parità (7 giugno pv).

* Peraltro proprio con la disponibilità delle organizzazioni sindacali e le associazioni del volontariato si è istituito un Tavolo di lavoro in data 15 marzo u s presso la Consigliera Nazionale di parità per esplorare insieme la disponibilità ad iniziative inerenti lo sviluppo dell'art 46 della legge 276/2003 e successive integrazioni che prevede in capo ai lavoratori e lavoratrici affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita, il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale e orizzontale. Peraltro è da valorizzare il Manifesto per i diritti del lavoratore/lavoratrice presentato al Presidente della Repubblica nel 2008 e il successivo Codice per i diritti dei lavoratori e lavoratrici affetti da patologie oncologiche, adottato dalla Commissione Europea. Recepiscono in parte tale tematica anche Accordi di collaborazione strategica sottoscritti separatamente dalla Consigliera con INAIL, CRI, UNAR, FAVO.

* La Carta per le Pari opportunità e l'uguaglianza nelle aziende già sottoscritta da numerose aziende e per ultimo l'Avviso Comune sopra citato dedicano una parte importante a strumenti e azioni che nell'ambito della contrattazione decentrata possono sostenere la permanenza sul luogo di lavoro per favorire la conciliazione e la flessibilità tra famiglia e lavoro, con particolare riguardo anche a congedi e orari di lavoro per lavoratrici e lavoratori in particolare situazioni di malattia.

Ecco perché il tavolo con le parti sociali che sta individuando possibili azioni da sviluppare insieme in una logica di sussidiarietà tra OO.SS., associazioni, Consigliera per potenziare l'intervento a favore di questi lavoratori e lavoratrici. Una proposta operativa per iniziare: impostare una piccola pubblicazione con alcune informazioni essenziali da divulgare nei luoghi di lavoro, nelle strutture sanitarie, ambulatori medici. La coesione sociale si può garantire solo attraverso la condivisione, ed è compito delle parti e delle istituzioni dare vita e favorire un sistema concertativo

capace di armonizzare e orientare le esigenze delle lavoratrici, dei lavoratori, delle imprese e degli utenti anche e soprattutto in materia di lavoro e sicurezza.

Immaginiamo uno scambio di conoscenze e di esperienze capaci di rafforzare i saperi dell'intera organizzazione, attraverso la costruzione di un metodo e strumenti per costruire una learning organization, in una logica di condivisione virtuosa di esperienze, case histories e buone prassi, al fine di stabilire modalità innovative di apprendimento e formazione continua attraverso anche il nostro Osservatorio nazionale sulla Contrattazione.

Fornire dunque elementi di conoscenza in tema di flessibilità, sicurezza sul lavoro, alla luce delle disposizioni vigenti in Italia è un obiettivo che ci siamo posti e per il quale lavoriamo su parecchi fronti.

* IL T.U 81 abolisce la neutralità del lavoratore. Il lavoratore non è un concetto astratto ma è un individuo ben definito, di età, genere, nazionalità diverse e di questo una valutazione dei rischi, compresi quelli connessi allo stress lavoro-correlato, per essere effettuata in modo adeguato deve tenere conto. Attraverso il D.Lgs. 81 del 2008 si possono promuovere una attenzione più diffusa e dunque operare anche dalla parte delle donne. Infatti il D.lgs. n.81/2008 persegue l'obiettivo di elaborare un "manuale d'uso", anziché un testo legislativo facendo emergere con chiarezza alcuni principali indicatori di tale scelta. L'introduzione dell'obbligo di individuazione delle procedure e l'inserimento di queste nel documento di valutazione dei rischi, ne è uno degli esempi più significativi, così come la precisione nel definire il ruolo del dirigente e del preposto aziendale in tema di sicurezza. *Ma il cardine centrale è sicuramente rappresentato dall'introduzione della "tipicità" dei lavoratori, nel nuovo modello di valutazione del rischio. Per la prima volta in linea con le priorità del programma europeo, si coniuga la valutazione dei diversi rischi, potenzialmente esistenti in ambiente di lavoro, con le specificità delle lavoratrici e dei lavoratori, tenendo conto delle variabili relative alla tipicità della popolazione lavorativa. Oltre a considerare la componente "età" delle lavoratrici e dei lavoratori, il nuovo articolato legislativo prevede che si consideri le potenziali influenze dello "stress lavoro correlato", della "provenienza da altri Paesi" e della "differenza di genere". L'introduzione esplicita della componente relativa alla "differenza di genere", rappresenta sicuramente una spinta di grande valore non solo sul piano culturale, ma senza dubbio per la ricerca e gli studi sul tema.

Divenendo un obbligo specifico il tener conto dell'influenza della componente di genere nell'analisi e valutazione dei rischi, le diverse discipline scientifiche devono intensificare le ricerche e gli studi, giungendo ad integrare, sviluppare ed aggiornare le informazioni e i dati limitati a disposizione. Pur conoscendo le cause scatenanti le condizioni di disturbo e danno in ambito lavorativo, è comunque ancora oggi più diffusa la conoscenza delle patologie che delle fonti di rischio, per una disattenzione all'analisi e valutazione dei rischi accurata e specifica per genere, e una carente e poco diffusa attività informativa volta al promuovere, un'azione costante di auto-tutela e prevenzione da parte delle stesse lavoratrici e lavoratori nei riguardi delle fonti di rischio.

* La Commissione Consultiva permanente del Ministero del lavoro prevista dal dlgs 81/2008 ha operato, attraverso l'articolazione dei gruppi di lavoro, sulla predisposizione di linee guida, con una area del sito del Ministero dedicata alle tematiche e agli ambiti di intervento nei quali il

Ministero è chiamato ad operare in materia di salute e sicurezza nel lavoro, in linea con quanto stabilito dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, La strada che si vuole percorrere è quella della costruzione e diffusione della cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro, riservando ampio spazio a tutte le attività ed iniziative che concorrono ad un efficace contrasto del fenomeno degli infortuni sul lavoro, nella consapevolezza di dover promuovere un vero e proprio cambiamento culturale in cui il cittadino, a prescindere dal proprio ruolo, sia parte di un collettivo processo di sensibilizzazione e responsabilizzazione.

All'interno della sezione è possibile accedere alle informazioni relative ad aree tematiche che sono cruciali ai fini della prevenzione e della sicurezza nei luoghi di lavoro, alle iniziative in corso e ai compiti istituzionali svolti, così come alle attività intraprese in collaborazione con le istituzioni nazionali ed internazionali, ai quesiti posti sulle modalità di applicazione della normativa e alla normativa di attuazione del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Tenuto conto delle integrazioni relative alla disciplina sulla valutazione dei rischi di cui agli artt. 17 e 28 del D. Lgs. n. 81/2008 - Testo Unico per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro- introdotte dal D. Lgs. n. 106/09, il Tavolo Tecnico di Studio - istituito con decreto dei Direttori Generali del Mercato del Lavoro e per l'Attività Ispettiva prot. n. 25/Segr/241 del 12 gennaio 2009 e composto da rappresentanti della Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità e della Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità - ha ritenuto opportuno approfondire la tematica dei rischi connessi alle differenze di genere e fornire alcune indicazioni agli operatori del mercato del lavoro, senza peraltro ritenerle complete, sicuramente con l'intento di aprire un confronto e fornire un contributo alla Commissione preposta che ne valuti l'opportunità di recepirne i contenuti. In tale contributo si è preso in considerazione i fattori di rischio ai fini della valutazione del rischio in rapporto al genere espressamente disciplinati dal D. Lgs. n. 81/08 ed in particolare: Agenti fisici (vibrazioni meccaniche, rumore, microclima etc) -

Movimentazione manuale dei carichi -Agenti biologici -Agenti chimici -Movimenti e posizioni di lavoro, fatica mentale ed altri disagi fisici.

Ciascun aspetto di valutazione in relazione all'agente di rischio preso in esame, a norma del disposto dell'art 28, deve essere condotto non solo riguardo alle lavoratrici in gravidanza, puerperio e allattamento, ma le disposizioni si devono intendere di valenza generale a tutela della sicurezza, salute ed igiene del lavoro di tutte le lavoratrici, in base al principio della "specificità femminile", soprattutto per gli aspetti collegati alla fertilità. La valutazione del rischio differenziata per genere in rapporto alla salute del soggetto lavoratore donna deve tener conto di due aspetti: la salute riproduttiva e la salute in senso generale. Allo scopo di eliminare, o quantomeno attenuare, i descritti fattori di rischio, appare opportuno specifiche azioni di prevenzione e promozione, ed in particolare: istituire organismi o figure di garanzia che collaborino; sensibilizzare i dirigenti sulle problematiche connesse con la parità ed con le pari opportunità; prevedere azioni di formazione a favore di lavoratori/lavoratrici; analizzare i diversi effetti delle modifiche organizzative su uomini e donne;porre in essere iniziative volte alla conciliazione degli impegni di lavoro con quelli familiari; arricchire il sistema premiante e i riconoscimenti

secondo criteri meritocratici. Si è ipotizzato uno schema di matrice per la valutazione dei rischi - costituente una delle possibili metodologie di valutazione quantitativa del rischio - da impiegare nell'ipotesi in cui il datore di lavoro debba rilevare le probabilità e i danni connessi con gli eventi oggetto della valutazione. Infine, si ricorda che per eventuali ed ulteriori chiarimenti e approfondimenti in relazione al rischio di genere ed alla sua prevenzione è possibile rivolgersi alla Consigliera di Parità territorialmente competente nell'ambito delle sue attribuzioni, come previsto dal D. Lgs. n. 198/2006.

* L'ultima riunione del Comitato n. 1 della Commissione Consultiva Permanente, si è tenuta il giorno 21 aprile; l'undicesimo incontro - fissato per il giorno 31 maggio 2011 - con all'ordine del giorno l'aggiornamento delle attività dei sottogruppi tecnici e la discussione del Documento di sintesi prodotto dal Dott. Fantini relativo alle Buone prassi e differenze di genere con carattere decisionale, a seguito dell'impossibilità di numerosi componenti del Comitato a partecipare all'incontro e vista l'importanza della presenza di tutti i componenti per la discussione del Documento relativo alle differenze di genere, è stata annullata e riprogrammata per una nuova data, presumibilmente il 13 luglio.

Il documento di sintesi a seguito delle osservazioni prodotte da Confindustria predisposto dal Dottor Fantini sulle "buone prassi e differenze di genere" così come concordato nell'ultima riunione del Comitato 1 è il seguente:

Allo scopo di promuovere la considerazione delle differenze di genere in relazione alla predisposizione e realizzazione delle attività di prevenzione (articolo 6, comma 8, lettera l), si reputa utile segnalare che, nel caso in cui si chieda la validazione di una "buona prassi", ai sensi dell'articolo 2, comma 8, lettera v), che riguardi le differenze di genere, tale richiesta dovrà essere effettuata descrivendo per ciascuna delle voci presenti nel modello di presentazione per la validazione ai sensi dell'articolo 6 già approvato dalla Commissione consultiva - che rimane invariato - quali aspetti della buona prassi abbiano riflessi sulle differenze di genere. Fermo restando che i dati di una buona prassi del tipo in oggetto vanno disaggregati per sesso, si indicano - a titolo puramente esemplificativo - una serie di aspetti da evidenziare nell'ambito delle voci del citato modello: inserimento della valorizzazione della dimensione di genere all'interno della valutazione dei rischi; prevenzione dello stress lavoro correlato in ottica di genere; nuove misure a tutela del malato, con particolare riferimento al malato oncologico, o di suo familiare

programmazione della formazione, informazione e comunicazione in ottica di genere.

* La valutazione delle performance in una ottica di genere nella PA:

Per quanto riguarda il lavoro femminile nella PA il terreno su cui ci muoviamo è strettamente connesso alla produttività del lavoro pubblico, l'efficienza e trasparenza, naturalmente coniugati alla legge delega sul federalismo fiscale e ai diversi decreti attuativi, in quanto trattasi di federalismo "delle responsabilità" al fine di promuovere da un lato l'interesse pubblico e dall'altro la modifica con eventuali sanzioni per chi le ha poste erroneamente in essere. In questo contesto si incardina la novità rappresentata dalla Legge Brunetta dall'inclusione del fattore Pari Opportunità, tra il corpo della legge, con particolare attenzione ai fattori di misurazione e valutazione delle performance organizzative di una amministrazione. Dunque nella fase di trasformazione attraversa-

ta dalla nostra pubblica amministrazione una gestione attenta e lungimirante delle pari opportunità contribuisce al successo del progetto di riforma.

E' significativo che per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità sia entrata a pieno titolo in una normativa di carattere generale tra gli obiettivi da raggiungere per modificare il funzionamento organizzativo. Una gestione delle PO risponde a fondamentali obiettivi di uguaglianza e costituisce una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa, della qualità dei servizi resi e del riconoscimento del merito, in quanto le donne portano una consapevolezza diversa dei bisogni, delle attenzioni e degli interessi di chi utilizza i servizi pubblici e una possibilità di aggiornamento delle pratiche manageriali, rompe routines consolidate facilitando l'innovazione.

Per quanto riguarda l'individuazione di criteri per la valutazione, la valorizzazione e l'incentivazione del lavoro in un'ottica di genere, con particolare riferimento all'ambito dell'organizzazione del lavoro nelle amministrazioni pubbliche, in relazione ai principi di parità e pari opportunità, abbiamo lavorato con CIVIT per naturalmente esplorare e implementare le Direttive e contribuire ad individuare alcuni obiettivi, principi e fattori per applicare il processo secondo la norma e in funzione del genere. Si è lavorato con alcuni OIV e a settembre abbiamo organizzato come Ufficio insieme alla scuola Superiore della PA un corso per gli OIV sulla valutazione delle performance nella PA anche in ottica di genere.

Si è indicato a mero titolo esemplificativo, alcuni prerequisiti per la qualità della valutazione e della prestazione, come:

- definizione puntuale degli obiettivi da raggiungere a inizio anno: chiarezza, precisione, specificità, attività prevista, tempi di realizzazione e conclusione, indicatori di risultato, valutazione del grado in cui i risultati raggiunti sono in linea con gli obiettivi prefissati;

- processo partecipativo: coinvolge il valutato il quale presenta al valutatore un report relativo alle proprie attività svolte rispetto al "cosa" (obiettivi raggiunti) e al "come" (es. quali competenze ha messo in atto per il raggiungimento degli obiettivi);

- collegamento della valutazione alla formazione, passaggi di livello, carriera retribuzione: sistema di valutazione illustrato in un manuale che spiega le modalità (es. premessa metodologica, obiettivi del sistema di valutazione, elementi del sistema, oggetto della valutazione, fasi e della valutazione, regole per il colloquio di valutazione);

- verifiche intermedie;

- formazione seminariale sul sistema di valutazione, che si reputa un elemento essenziale, rivolta ai valutatori e ai valutati; giudizio espresso con gradi di valutazione non troppo estesi, accompagnati da descrizioni verbali per meglio definire la qualità;

- valutazione dei dirigenti, con riferimento agli obiettivi raggiunti rispetto a quanto concordato con il Direttore Generale o il dirigente Responsabile del servizio;

- valutazione delle posizioni organizzative per obiettivi raggiunti rispetto a quanto concordato con il dirigente (competenze tecniche-specialistiche, competenze di contesto, capacità di problem solving).

Per effettuare la valutazione delle performance organizzativa in tema di pari opportunità, è

necessario mettere a sistema un processo che dall'analisi della situazione di fatto arrivi alla valutazione dei risultati e degli impatti. Abbiamo avanzato una ipotesi di primo percorso in 5 fasi della valutazione della performance organizzativa in ottica di genere. Inserita nelle linee guida come metodologia essenziale per procedere con i tempi e i metodi condivisi con la PA si può procedere con il sistema consequenziale che prevede altri passaggi incardinati su obiettivi.

1. Fotografia dell'ente in ottica di pari opportunità tramite:

raccolta e analisi dei dati disaggregati per genere del personale, mappatura mansioni secondo inquadramento e loro effettivo lavoro svolto, mappatura dei dispositivi vigenti per la valutazione del lavoro e della progressione di carriera e la retribuzione, eventuali dispositivi aziendali, accordi e presidi territoriali per favorire la conciliazione aziendale, risorse e attività realmente utilizzate per la formazione anche in una dimensione di genere nell'azienda-eventuali modifiche all'organizzazione del lavoro effettuate in una logica di maggior flessibilità e produttività

2. Analisi dell'applicazione delle norme e dei dispositivi antidiscriminazione previsti dalle leggi nazionali e dai contratti:

Analisi e valutazione di impatto di quanto si è concretamente, effettivamente applicato nelle prassi nelle singole PA rispetto alle norme, organismi e norme eventualmente adottate dalle singole PA

3. Dall'analisi del punto 1 e 2 individuazione delle criticità in ottica di pari opportunità

4. Pianificazione operativa in ottica di genere coerente con le criticità emerse:

Sviluppo di Piani operativi con chiari obiettivi assegnati ai responsabili dei vari Dipartimenti/Uffici/Servizi, individuazione degli indicatori di risultato e di impatto.

5. Valutazione delle performance organizzativa in termini di:

programmazione e pianificazione operativa coerente e pertinente con gli obiettivi strategici delle pari opportunità.

risorse impegnate per le politiche di pari opportunità rispetto ai risultati

raggiungimento degli obiettivi assegnati output e outcome.

Quindi andiamo avanti insieme e su alcune priorità condivise:

Se parliamo di bilancio di genere possiamo lavorare su molti fronti:

l'Osservatorio Nazionale della consiglieria: implementiamolo insieme

Il vostro contratto: vale la pena di farlo conoscere (come ho già detto ad ABI)

Condividiamo la valutazione delle performance nella PA

* Le ultime novità sulla contrattazione decentrata e l'apprendistato: gestiamo una campagna di informazione anche finalizzata ad una programmazione del bilancio di genere che si può sperimentare proprio attraverso l'utilizzo degli strumenti contrattuali e normativi sia in ambito pubblico che privato.

* Ruolo dei CUG nella PA: Fondamentali per impostare una governance e quindi sviluppare una politica di governance insieme alle parti sociali per promuovere politiche integrate sul territorio di per l'occupabilità femminile e per prevenire le discriminazioni mi pare importante

Anna Simonati Centro di Studi Interdisciplinari di Genere Dipartimento di Scienze Giuridiche - Università di Trento

Il bilancio di genere e le politiche pubbliche fra diritto interno, esperienze straniere e contributi sovranazionali

Come è noto, il gender auditing non comporta né la redazione di bilanci distinti per genere, né la necessaria predisposizione di finanziamenti riservati alle donne. Si tratta, invece, di uno strumento descrittivo, che consente di analizzare le entrate e le spese di un ente pubblico valutando ex ante e monitorando ex post gli effetti prodotti su uomini e donne. Esso, in quanto meccanismo di valutazione dell'impatto delle misure assunte, può svolgere un'importantissima funzione di indirizzo politico.

Si tratta di un istituto ancora molto poco conosciuto e ancor meno utilizzato nel nostro ordinamento, benché il trend della sperimentazione da parte degli enti locali¹ sia blandamente positivo¹. La maggiore sensibilità dimostrata dagli enti pubblici di livello istituzionale "inferiore" non deve suscitare stupore; al contrario, questo dato è sostanzialmente fisiologico, in quanto, alla luce del principio di sussidiarietà, proprio il comune, che ha competenza amministrativa generale, è l'ente maggiormente idoneo a incidere globalmente con le sue politiche sul mainstreaming.

Del resto, tra le cause dello scarso interesse dimostrato dalle autorità certamente va annoverata la quasi totale carenza di disciplina legislativa, di livello sia nazionale³ che regionale⁴, in materia.

¹ Può essere utile segnalare, a mero scopo esemplificativo, che sono reperibili online i bilanci di genere per gli anni 2008 e 2009 del Comune di Trento (rispettivamente, agli indirizzi internet [http://www.comune.trento.it/trento/trento65.nsf/d867308fb94c0186c12573540049c722/f21fac57b236d843c1257520002ef464/\\$FILE/Bilancio_di_genere_2009.pdf](http://www.comune.trento.it/trento/trento65.nsf/d867308fb94c0186c12573540049c722/f21fac57b236d843c1257520002ef464/$FILE/Bilancio_di_genere_2009.pdf) e [http://www.comune.trento.it/trento/trento65.nsf/d867308fb94c0186c12573540049c722/d52251991a635de5c125741900517fc9/\\$FILE/Bilancio%20di%20genere%202008.pdf](http://www.comune.trento.it/trento/trento65.nsf/d867308fb94c0186c12573540049c722/d52251991a635de5c125741900517fc9/$FILE/Bilancio%20di%20genere%202008.pdf)) e il bilancio sociale e di genere per il 2007 della Provincia di Genova (all'indirizzo internet <http://www.provincia.genova.it/servlets/resource?contentId=109620&resourceName=Allegato.pdf>).

Per alcuni studi specifici su particolari realtà istituzionali italiane, v., per esempio: I.R.E.S. PIEMONTE (a cura di), Bilancio di genere della Regione Piemonte 2007-2008, Torino, 2009; M. DAL FIUME (a cura di), Oltre le pari opportunità, verso lo sviluppo umano: il bilancio di genere della Provincia di Modena, Milano, 2006; CITTÀ DI AOSTA E AA. (a cura di), Le esperienze di bilancio di genere in Valle d'Aosta, Torino, 2004.

² In dottrina, analizzano la questione dell'adozione dei bilanci di genere nella prospettiva della prassi applicata presso gli enti locali, per esempio, F. BETTIO - S. BOTARELLI - A. ROSSELLI, Come si costruisce un bilancio di genere: linee guida per amministratrici/amministratori comunali, Provincia di Siena - Assessorato alle pari opportunità, Siena, 2006, e F. BETTIO - A. ROSSELLI - G. VINGELLI, Gender auditing dei bilanci pubblici, Bergamo, 2003.

³ Al di là di quanto si dirà infra nel testo a proposito dell'art. 10 del d. lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, ad oggi mancano, infatti, disposizioni di livello nazionale che impongano l'adozione del bilancio di genere quale strumento di valutazione delle politiche pubbliche dello Stato, delle regioni o degli enti locali. Le previsioni emesse si limitano, invece, a prese di posizione di portata quanto mai generale, a partire dalla nota l. 10 aprile 1991, n. 125, che pure ha avuto l'indiscutibile merito di aver introdotto nel nostro ordinamento l'incentivazione all'attuazione di azioni positive per la realizzazione della parità fra uomini e donne nell'ambito del lavoro. Come pure è ampiamente noto, questa legge è stata quasi totalmente abrogata e sostituita dall'art. 57, d. lgs. 11 aprile 2006, n. 198, sul quale ha infine inciso il d. lgs. 25 gennaio 2010, n. 5 di recepimento della direttiva europea 2006/54/CE. Qualche riferimento più specifico in materia di bilancio di genere è contenuto nell'art. 4, lett. a), decr. Pres. Cons. Min. 15 giugno 2006, ove è previsto che il Ministro per le pari opportunità sia delegato, fra l'altro, a promuovere indagini e rilevazioni in tema, appunto, di bilancio di genere e di ulteriori dati di genere nel settore della ricerca e delle rilevazioni statistiche. Inoltre, ancor più genericamente, v. Dir. Pres. Cons. Min., Dip. Funz. Pubbl., 23 maggio 2007, n. 27136.

⁴ In prospettiva generale, è forse possibile suddividere le leggi regionali che si occupano del bilancio di genere in due gruppi. Da un lato, alcune disposizioni si limitano a considerarlo uno strumento di monitoraggio e valutazione di massima delle politiche attuate e ne promuovono l'adozione, per quanto in termini piuttosto generici, da parte degli altri enti pubblici: v. così, per esempio: art. 1 l.r. Friuli-Venezia Giulia, 16 novembre 2010, n. 20; art. 3, l.r. Umbria, 15 aprile 2009, n. 6; art. 30, l.p. Trento 27 luglio 2007, n. 13; art. 19, l.r. Puglia, 21 marzo 2007, n. 7; art. 5, l.r. Abruzzo, 16 dicembre 2005 n. 40. Dall'altro lato, sono rintracciabili delle previsioni che vanno oltre. Esse evidenziano la rilevanza del bilancio di genere in vista della definizione delle priorità e dell'individuazione degli strumenti di attuazione della parità fra i generi e contemplano espressamente la possibilità che il gender auditing concorra a riallocare la spesa pubblica, pur senza necessariamente modificarne l'ammontare complessivo.

V., per esempio: art. 13, l.r. Toscana, 2 aprile 2009, n. 16; art. 8, l.r. Liguria 1 agosto 2008, n. 26; art. 43 l.r. Lazio 28 dicembre 2006, n. 27. V., poi, art. 9, l.r. Piemonte, 18 marzo 2009, n. 8; v. anche art. 12 l.r. Calabria 13 giugno 2008, n. 15, ove il bilancio di genere è indicato come meccanismo di riclassificazione del bilancio (specificamente, della regione) in chiave di genere.

La mancata assunzione di previsioni generali da parte dei legislatori italiani appare, però, pressoché incomprensibile, dal momento che l'adozione dei bilanci di genere costituisce espressione dei principi fondamentali dell'ordinamento: non solo, prevedibilmente, del principio di uguaglianza (art. 3 Cost.), ma anche di quelli connessi con la qualità dell'attività della pubblica amministrazione e cioè i principi di imparzialità e buon andamento (art. 97, c. 1, Cost.), con particolare riferimento ai loro corollari che impongono alla p.a. di operare secondo parametri di efficienza e trasparenza. Soprattutto, assume rilievo il criterio della trasparenza, in base al quale l'azione delle pubbliche autorità deve essere conoscibile nel suo dinamico dispiegarsi e controllabile nei suoi prodotti finali. In questa prospettiva, l'utilizzo del bilancio di genere evidentemente consente di comprendere meglio le ragioni delle scelte effettuate dall'ente pubblico⁵.

È vero che la consacrazione dell'istituto a livello normativo non è priva di rischi, in particolare perché potrebbe determinarne un inopportuno irrigidimento. D'altra parte, anche una fiducia smisurata nella spontanea instaurazione di buone prassi non è necessariamente ben riposta. I tempi sono oggi probabilmente maturi⁶ perché finalmente, facendo tesoro dell'esperienza fin qui accumulata, siano dettate norme giuridiche di portata generale, idonee ad indicare almeno i principi di riferimento che un ente pubblico dovrebbe applicare nella redazione di bilanci di genere, la cui adozione ben potrebbe essere incentivata mediante l'instaurazione di rapporti istituzionali privilegiati e vantaggiosi (per esempio, in termini di erogazione di finanziamenti) con le autorità centrali.

Peraltro, deve riscontrarsi una frattura piuttosto evidente fra la situazione riscontrabile in Italia e quella esistente in altri sistemi giuridici e a livello sovranazionale, ove alla rendicontazione di genere si presta normalmente grande attenzione.

Per quanto concerne la prospettiva comparata⁷, va detto, in primo luogo, che il gender auditing è da tempo ampiamente conosciuto e applicato in vari contesti di tradizione anglosassone o comunque vicini alla "famiglia" di common law: Canada, Australia, Sudafrica, Filippine. È sempre più evidente, poi, l'attenzione che si riscontra in ambito europeo, ove spicca, oltre a quello belga, l'ordinamento austriaco, in cui il perseguimento di oculate politiche di genere è annoverato fra i doveri del governo, in seguito alla riforma del 2009, addirittura a livello costituzionale ed è previsto che, a partire dal 2013, esse trovino concreta attuazione nei bilanci pubblici di ogni

⁵ Per questo, potrebbe essere utile prestare particolare attenzione non solo all'ampiezza della diffusione del bilancio di genere, ma anche all'accessibilità del linguaggio con il quale esso è redatto. Ciò evidentemente consentirebbe a tutti i soggetti interessati in primo luogo di comprenderne i contenuti e, in secondo luogo, di elaborare con la necessaria consapevolezza suggerimenti e proposte per l'eliminazione delle criticità eventualmente emerse.

⁶ All'assenza di normativa di portata generale in materia di bilancio di genere si è cercato di fare fronte, nel corso rispettivamente della XIV e della XV Legislatura, tramite la presentazione di due distinti disegni di legge, uno al Senato (precisamente, v. il disegno di legge n. 3728 del 2006, reperibile online all'indirizzo web <http://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/00174327.pdf>) e uno alla Camera dei deputati (precisamente, v. il disegno di legge n. 227 del 2006, reperibile online all'indirizzo web http://nuovo.camera.it/view/doc_viewer_full?url=http%3A//legislature.camera.it/&back_to=http%3A//nuovo.camera.it/119%3Fsite%3Dprod_xmanager_pdl%26q%3Dbilancio+di+genere%26client%3Dcamera_xmanager_progetti_legge). In entrambi i casi, si proponeva l'applicabilità immediata dell'istituto a tutte le amministrazioni pubbliche; nessuno di questi progetti, però, ha concluso l'iter parlamentare ed entrambi sono rimasti, di conseguenza, lettera morta.

⁷ Per un quadro riassuntivo della diffusione internazionale del gender auditing, v., per esempio, ISTITUTO PER LA RICERCA SOCIALE - I.R.S. (a cura di), Il bilancio di genere dei comuni. Un manuale, Milano, 2006, 10 ss. V. anche F. BETTIO - A. ROSSELLI - G. VINGELLI, Gender auditing dei bilanci pubblici cit., 12, e H. REEVES - H. WACH, Women's and gender budgets: an annotated resource list, Brighton, Institute of Development Studies, University of Sussex, 1999. Inoltre, v. L. GIURIATO, Bilancio di genere, in www.ingenere.it, 5 maggio 2011. Infine, è assai interessante H. RØMER CHRISTENSEN, Mainstreaming Gender, Diversity and Citizenship: Concepts and Methodologies, gennaio - marzo 2011, in http://koensforskning.soc.ku.dk/projekter/femcit/Mainstreaming_Gender_Diversity_and_Citizenship_Concepts_and_Methodologies.pdf.

rango istituzionale.

Per quanto riguarda il quadro internazionale, l'importanza del bilancio di genere è stata fortemente evidenziata nell'ambito della quarta Conferenza mondiale sulle donne (Pechino, 1995)⁸. In seguito, è stato notevole il contributo proveniente dall'Unione europea⁹, che è intervenuta soprattutto tramite l'emanazione di risoluzioni da parte del Parlamento¹⁰. Anche nella Carta europea per l'uguaglianza e le parità delle donne e degli uomini nella vita locale (elaborata e promossa dal Consiglio dei comuni e delle regioni d'Europa e dai suoi partner, nell'ambito del V programma d'azione per la parità tra donne e uomini, relativo al biennio 2005-2006), gli enti territoriali sono invitati a utilizzare i loro poteri a favore di una maggiore eguaglianza delle donne e degli uomini; il bilancio di genere è menzionato sia tra i principi¹¹, sia nell'articolato¹². Nelle disposizioni italiane di ultima generazione emerge uno sforzo considerevole per colmare il gap che ancora separa il nostro ordinamento dalle esperienze più avanzate. I risultati, tuttavia, non sempre sono rassicuranti. Anzi, deve purtroppo riconoscersi l'assenza di reale progettualità: in particolare, merita un cenno almeno l'art. 10 del d. lgs. 27 ottobre 2009, n. 150¹³. Vi si prevede la redazione da parte delle amministrazioni pubbliche di un piano della performance triennale, documento di programmazione in cui sono individuati gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi che l'ente si propone di realizzare nell'immediato futuro, nonché gli indicatori di riferimento per la valutazione dell'attività svolta. Non si riscontra, però, alcun riferimento alla redazione del bilancio di genere che è richiamato, invece, quale elemento contenutistico della relazione annuale di carattere consuntivo che gli enti devono stilare valorizzando i risultati raggiunti¹⁴. È evidente come il legislatore abbia tenuto conto solo in parte delle potenzialità virtuose insite nel meccanismo del gender auditing, che appare come un'arma poco efficace se il suo utilizzo non è imposto anche nel momento preventivo della progettazione degli interventi.

Anche alla luce dei più recenti sviluppi normativi, permangono, dunque, le perplessità già evidenziate circa la scarsa incisività dell'orientamento seguito dal legislatore italiano.

⁸ In proposito v., per esempio, CONSIGLIO REGIONALE DELLE MARCHE (a cura di), L'anno di Pechino. I documenti: la dichiarazione e la piattaforma di azione della quarta conferenza mondiale, Ancona, 1996, nonché REGIONE LOMBARDIA - COMMISSIONE REGIONALE PARI OPPORTUNITÀ (a cura di), Pechino: dossier sulla quarta conferenza mondiale delle donne sull'uguaglianza, lo sviluppo e la pace, Milano, 1977, e PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ (a cura di), Donne 2000: a cinque anni dalla conferenza mondiale di Pechino, le cose fatte, gli ostacoli incontrati, le cose da fare, Roma, 2001.

⁹ V. anche il Libro verde su Uguaglianza e non discriminazione nell'Unione europea allargata, presentato dalla Commissione nel maggio 2004. Inoltre, nella Road Map 2007-2013, il bilancio di genere è indicato come strumento di miglioramento della governance in materia di parità tra i generi. Sul punto, v. I.S.F.O.L. (a cura di) Definizione di un modello di valutazione delle politiche di genere per l'attuazione delle linee guida VISPO, Mimeo, 2007.

¹⁰ In particolare, nel 2003, il Parlamento europeo ha adottato la risoluzione n. 323 che inserisce il gender auditing fra le strategie per le pari opportunità. In proposito v., sinteticamente, DIREZIONE CENTRALE RISORSE FINANZIARIE E PATRIMONIO REGIONE EMILIA-ROMAGNA (a cura di), Un sistema informativo per le politiche di genere nella Regione Emilia-Romagna, in Le istituzioni del federalismo, 2008, n. 2, 29. V., poi, F. BETTIO - A. ROSSELLI - G. VINGELLI, Gender auditing dei bilanci pubblici cit., 50 ss.

¹¹ In particolare, si ricorda che è indispensabile integrare la dimensione di genere in tutte le attività degli enti locali e regionali, affinché tale dimensione sia presa in considerazione nell'elaborazione delle politiche, dei metodi e degli strumenti che riguardano la vita quotidiana della popolazione locale, per esempio attraverso l'assunzione del parametro di genere nella predisposizione e nell'analisi dei bilanci pubblici.

¹² In particolare, v. art. 9, ove si pone un impegno all'analisi di genere per identificare l'impatto potenziale su donne e uomini e per assumere decisioni finali alla luce di tale analisi.

¹³ Come è noto, si tratta del decreto attuativo della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

¹⁴ Più precisamente, nell'art. 10, comma 1, lett. a), d. lgs. n. 150/2009, è previsto che le amministrazioni si dotino di un documento programmatico ad efficacia triennale (il piano della performance) ove devono essere indicati gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi da realizzare, nonché gli indicatori utilizzabili per la misurazione dei risultati. In questa sede, non è reperibile alcun riferimento al bilancio di genere, che è invece menzionato nella lett. b) della disposizione, ove si prevede che «il bilancio di genere realizzato» compaia fra i contenuti della relazione sulla performance stilata entro il 30 giugno di ogni anno con riferimento all'attività svolta nell'annualità precedente.

Il bilancio di genere nelle banche e nelle assicurazioni: “fantadiritto” o prospettiva realistica?

Se l'applicazione delle tecniche di gender auditing appare sporadica e frammentaria nell'esperienza degli enti pubblici territoriali, in cui essa “naturalmente” (per così dire) dovrebbe trovare ampio spazio, a maggior ragione può sembrare anacronistico proporre la sperimentazione nell'ambito dell'imprenditoria privata, ove peraltro nessun vincolo giuridico grava in proposito sugli operatori. Tuttavia, la prospettiva dell'utilizzo di meccanismi di rendicontazione di genere nel settore bancario e assicurativo per vari motivi appare, a ben vedere, tutt'altro che anacronistica¹⁵. Varie considerazioni possono essere espresse.

La prima non è di carattere strettamente giuridico e muove dalla constatazione del rilievo che il bilancio di genere ha assunto nel corso del tempo in molte esperienze straniere e sovranazionali. Questo dato, affiancato a quello relativo al crescente apprezzamento palesato ai massimi livelli istituzionali europei e internazionali, dimostra come si stia progressivamente instaurando un opportuno circolo virtuoso nel senso dell'incentivazione di comportamenti rispettosi della parità di genere. La presenza dei principali gruppi bancari e assicurativi in molteplici scenari, non solo in ambito nazionale, impone loro, se realmente puntano a rendersi significativamente competitivi nel mercato globale, di assumere proprio quegli atteggiamenti che gli interlocutori istituzionali sempre più spesso tendono a valutare positivamente quali indici di maggiore affidabilità degli operatori. Di conseguenza, l'adeguamento a standard virtuosi nel settore delle politiche di genere può risultare tatticamente vincente, in prospettiva di medio termine, in vista del rafforzamento del proprio ruolo imprenditoriale.

Sul piano strettamente giuridico, del resto, l'opportunità di dotarsi di bilanci di genere anche per i soggetti privati che operano in ambito creditizio e assicurativo emerge alla luce dei principi generali dell'ordinamento.

È noto, infatti, come, negli ultimi decenni, la tradizionale dicotomia fra attività pubblica e privata si sia sostanzialmente affievolita e si sia al contrario instaurato un processo osmotico che determina sempre più spesso l'assimilazione di principi e criteri comportamentali che assurgono a parametri di riferimento comuni, all'insegna dell'obiettivo dell'efficienza.

È vero che questa tendenza si riscontra fino ad ora in senso, per così dire, prevalentemente “unidirezionale”, dal momento che il legislatore ha sottoposto soprattutto le autorità pubbliche a regole di efficienza mutate, almeno in parte, dal diritto civile¹⁶. Tuttavia, se pure in misura meno massiccia, inizia a profilarsi anche il fenomeno inverso¹⁷.

¹⁵ In proposito, v. V. MAIONE, Il bilancio sociale di genere come occasione di conoscenza e strumento per il miglioramento, in G.B. PITTALUGA (a cura di), Studi in memoria del professor Giorgio Dellacasa, Genova, 2006, 13 ss.; v. i riferimenti bibliografici ivi indicati.

¹⁶ Sulla portata dei principi di efficacia ed efficienza applicati all'attività della pubblica amministrazione, v. per tutti A. MASSERA, I criteri di economicità, efficacia ed efficienza, in M.A. SANDULLI (a cura di), Codice dell'azione amministrativa, Milano, 2009, 22 ss. Per quanto concerne la possibilità, espressamente prevista nell'art. 1, comma 1 bis, l. 7 agosto 1990, n. 241, di applicare alla p.a. le norme di diritto privato in vista dell'adozione degli atti di natura non autoritativa, v. M. GOLA, L'applicazione delle norme di diritto privato, ivi, 163 ss. V., inoltre, gli ampi e aggiornati riferimenti bibliografici e giurisprudenziali reperibili negli scritti indicati.

¹⁷ Per quanto concerne la possibilità di applicare la disciplina generale sul procedimento amministrativo contenuta nella l. n. 241/1990 ai soggetti formalmente dotati di natura giuridica privatistica, v. per tutti R. DIPACE, I privati e il procedimento amministrativo, in M.A. SANDULLI (a cura di), Codice dell'azione amministrativa cit., 176 ss. V., inoltre, gli ampi e aggiornati riferimenti bibliografici e giurisprudenziali ivi indicati.

Basti pensare, per portare un esempio particolarmente significativo, al principio di trasparenza che oggi, per il tramite dell'istituto che ne rappresenta una delle manifestazioni fondamentali – il diritto di accesso ai documenti amministrativi – trova pacificamente espressione nei confronti dei soggetti dotati di natura giuridica formalmente privatistica ogni qual volta il loro operato sia evidentemente preordinato, anche occasionalmente, al perseguimento dell'interesse della collettività¹⁸. È appena il caso di sottolineare come l'esempio, oltre che rilevante, sia anche quanto mai pertinente, dal momento che la redazione di bilanci di genere risponde, come si è notato, in primo luogo a un'esigenza di trasparenza dell'attività dell'ente.

Del resto, dalla frequente predisposizione da parte di banche e assicurazioni del bilancio sociale d'impresa può desumersi che tali soggetti hanno ormai maturato piena consapevolezza circa l'indiscutibile rilievo "pubblicistico" del loro ruolo quali produttori e redistributori di benessere e ricchezza e sono in gran parte disponibili ad assumersi la conseguente responsabilità in vista (anche) dell'instaurazione di proficui rapporti dialogici sia – come da sempre avviene e non potrebbe non avvenire – con gli interlocutori istituzionali, sia con i privati portatori di interessi qualificati.

Deve riscontrarsi, poi, come la sperimentazione *praeter legem* del gender auditing in settori diversi da quelli in cui esso è stato finora utilizzato possa risultare conveniente per gli stessi soggetti disponibili a farsi parte diligente. Naturalmente, essa richiederebbe loro, nell'immediato, un investimento di proporzioni non trascurabili in termini di tempo ed energia. Tuttavia, consentirebbe la formazione spontanea e progressiva di buone prassi, i cui esiti – a priori non scontati, nel bene e nel male – potrebbero poi essere sottoposti a una sorta di auto-valutazione, alla luce della quale si potrebbe porre mano, se necessario, agli opportuni aggiustamenti. Tutto ciò, senza doversi attenere a regole predeterminate e imposte da terzi.

Del resto, nel senso della crescente consapevolezza circa la necessità della corretta applicazione di politiche di genere anche nel settore privato depongono le più recenti tendenze normative. È noto, per esempio, come da qualche mese il legislatore italiano sia intervenuto imponendo l'adozione di "quote rosa" nella scelta dei/lle componenti degli organismi di governo e di controllo delle società quotate in borsa e a partecipazione pubblica¹⁹.

Tenendo conto di tutti i rilievi svolti, mi sembra che una riflessione circa le modalità di adozione (in via "sperimentale") del bilancio di genere da parte di banche e assicurazioni, benché debba essere improntata alla massima cautela, non sia affatto fuori luogo. A questo fine, l'esperienza accumulata, in Italia e all'estero, dagli enti pubblici territoriali può rivelarsi preziosa.

¹⁸ In generale sui principi di trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa v. M. R. SPASIANO, I principi di pubblicità, trasparenza e imparzialità, in M.A. SANDULLI (a cura di), Codice dell'azione amministrativa cit., 89 ss. V. anche F. MANGANARO, L'accesso agli atti ed alle informazioni degli enti locali, ivi, 1085 s. Inoltre, sia consentito rinviare ad A. SIMONATI, I principi in materia di accesso, ivi, 1030 ss., e ad IDEM, L'ambito di applicazione del diritto di accesso, ivi, 1086 ss. V., inoltre, i riferimenti bibliografici e giurisprudenziali reperibili negli scritti indicati.

¹⁹ V. la l. 12 luglio 2001, n. 120, in pieno vigore a partire dal 2015.

Le principali problematiche applicative

L'individuazione degli stakeholders

Come è noto, sulla metodologica più adeguata per adottare bilanci di genere realmente efficaci non c'è una visione univoca²⁰.

Certamente, un primo elemento di cui è indispensabile tenere conto riguarda la tendenziale eterogeneità degli interessi qualificati che vanno presi in considerazione. Deve essere evidenziata, dunque, la distinzione fra stakeholders "interni" ed "esterni".

Nell'ambito di un ente pubblico territoriale, i primi possono essere indicati nei dipendenti dell'amministrazione; gli altri, a seconda dei casi, nell'insieme dei residenti nel territorio di riferimento (i "cittadini" dell'ente) o negli utenti dei singoli servizi.

Con riferimento alla redazione del bilancio da parte di un ente che svolge attività creditizia o assicurativa, la situazione non appare, in fondo, significativamente diversa. Se gli stakeholders "interni" continuano ad essere individuati nei lavoratori dipendenti (o in coloro che, benchè al di fuori dell'instaurazione di un rapporto stabile di subordinazione, svolgono comunque con continuità attività di collaborazione), quelli "esterni" ancor più agevolmente vanno indicati nei clienti.

Le implicazioni di genere dell'attività svolta e di quella programmata andrebbero esaminate con riferimento alle esigenze di entrambe queste categorie di interlocutori; cosa di per sé non irrilevante, dato che spesso potrebbe trattarsi di interessi non solo profondamente difformi, ma anche reciprocamente confliggenti²¹. Ciò determina pertanto un fattore di probabile ulteriore complicazione che non può essere sottaciuto.

La suddivisione delle iniziative programmate e svolte

L'esperienza maturata dagli enti locali insegna che, ai fini della corretta analisi e programmazione dell'attività in prospettiva di genere, è opportuno ripartire le iniziative (effettuate in consuntivo, programmate in preventivo) in tre gruppi distinti.

Accanto a quelle non orientate rispetto al genere (che sono sempre la stragrande maggioranza), vanno individuate quelle specificamente dirette a uomini o donne²²; infine, vanno prese in considerazione le spese preordinate a finanziare iniziative a sostegno indiretto delle pari opportunità. Si tratta di una categoria assai variegata, rispetto alla quale il ruolo valutativo dell'ente appare quanto mai complesso. È evidente, infatti, che una singola iniziativa può assumere una valenza virtuosa più o meno spiccata a seconda dell'obiettivo che, in sede di programmazione, è stato ritenuto prioritario; pertanto, la medesima scelta potrebbe risultare più o meno appropriata in prospettiva di breve o di medio termine e fra gli elementi che devono essere soppesati assume particolare rilievo l'analisi della situazione socio-economica del target di riferimento.

²⁰ In proposito, è particolarmente interessante F. BETTIO - A. ROSSELLI - G. VINGELLI, *Gender auditing dei bilanci pubblici cit.*, 18 ss. V. anche, per esempio, D. BUDLENDER - R. SHARP, *How do a gendersensitive budget analysis. Contemporary research and practice*, Commonwealth Secretariat, London, 1998.

²¹ Si pensi, per esempio, all'instaurazione di orari di lavoro flessibili per i lavoratori. È evidente che, se l'apprezzamento da parte degli stakeholders "interni" può ritenersi pressoché scontato, non altrettanto può dirsi dell'indice di gradimento dell'iniziativa presso i clienti dell'ente.

²² Si pensi, per esempio, a finanziamenti agevolati a sostegno dell'imprenditoria femminile.

Un esempio può essere utile²³.

Poiché è statisticamente dimostrato che attualmente sono in gran parte le donne a farsi carico del lavoro domestico e di cura, la decisione di un ente creditizio di destinare una certa somma di denaro all'erogazione di finanziamenti destinati a donne dedite a tale attività certamente rappresenterebbe, nell'immediato, una misura valutabile positivamente in ottica di genere. Tuttavia, è altrettanto noto che di frequente le donne impegnate nel lavoro domestico non hanno effettuato in tal senso una libera scelta, ma sono in qualche modo vittime di odiosi fenomeni di segregazione o (peggio) autosegregazione di genere. Di conseguenza, la soluzione forse più appropriata consiste, più che nel sostegno economico diretto, nell'incentivazione all'instaurazione di meccanismi di ausilio e sostituzione ad opera di istituzioni pubbliche o professionisti privati.

Le modalità di raccolta dei dati

Un altro profilo su cui è bene riflettere concerne le modalità di raccoglimento dei dati.

Questa fase dell'elaborazione del bilancio di genere costituisce indubbiamente un momento meramente "conoscitivo" e non ancora propositivo. Assume, però, un'importanza cruciale, dal momento che se, da un lato, solo la completezza dell'informazione garantisce la sua genuinità, d'altro canto non può trascurarsi il fatto che il raggiungimento capillare di tutti gli stakeholders può risultare in concreto assai dispendioso, in termini sia economici che "tempistici". Soprattutto in vista dell'adozione della procedura di gender auditing da parte di soggetti privati²⁴, dunque, è importantissimo additare gli strumenti di rilevazione di volta in volta più appropriati.

Astrattamente, vari meccanismi potrebbero essere idonei allo scopo, ma alcuni appaiono in concreto eccessivamente complessi e farraginosi.

Tale perplessità può essere avanzata, per esempio, nei confronti delle inchieste pubbliche, che in vari ordinamenti rappresentano una tappa partecipativa importante di alcune tipologie di procedimento amministrativo, nell'ambito delle quali la popolazione è chiamata ad esprimersi prima che la decisione conclusiva sia presa.

Analogamente, l'utilizzo di soluzioni su vasta scala, simili al censimento, risulterebbe talmente costoso da poter essere praticato solo saltuariamente e non con la periodicità ravvicinata imposta dalla redazione costante di bilanci di genere.

Pertanto, le soluzioni migliori vanno individuate tenendo conto delle difformità (anche in termini di raggiungibilità degli interlocutori) tra il rapporto con gli stakeholders "interni" e con quelli "esterni".

Per quanto concerne i primi (dipendenti e collaboratori stabili dell'ente, come sopra evidenzia-

²³ Altri esempi possono essere indicati con riferimento al rapporto con gli stakeholders "interni". Si pensi all'applicazione di orari flessibili ai dipendenti dell'ente (o a determinate fasce di dipendenti), nonché all'istituzione o al potenziamento di asili nido aziendali (o all'instaurazione di convenzioni a vantaggio dei dipendenti dell'ente con le strutture, pubbliche o private, già esistenti sul territorio). Chiaramente iniziative di questo tipo sono rivolte ad agevolare un gruppo apparentemente indifferenziato rispetto al genere, ma è indiscutibile che di fatto esse avvantaggino soprattutto le donne, ad oggi dedite all'attività di cura familiare con maggiore frequenza e intensità rispetto ai colleghi di sesso maschile.

²⁴ Peraltro, una rapida indagine presso gli enti territoriali che ad oggi si sono avvalsi del bilancio di genere dimostra come la scelta delle modalità di rilevazione dei dati rappresenti anche in ambito pubblicistico uno dei profili più spinosi: tant'è vero che, evidentemente per ragioni di economicità, l'ente normalmente utilizza, per il raccoglimento delle informazioni rilevanti, i propri uffici interni.

to) le riunioni periodiche, magari convocate con la cooperazione delle rappresentanze sindacali aziendali, potrebbero rappresentare uno strumento dialogico efficace.

Per quanto riguarda invece i secondi, un meccanismo utile potrebbe essere rappresentato dai sondaggi indirizzati alla clientela e preordinati ad accertare sia la categoria socio-economica di appartenenza, sia il grado di soddisfazione rispetto alla prestazione di natura creditizia o assicurativa ricevuta²⁵.

La scelta dei meccanismi di valutazione: un problema aperto

Da un altro punto di vista, una questione metodologica relevantissima concerne la fase della corretta valutazione dell'impatto su uomini e donne delle politiche assunte o programmate. Anche a questo proposito, non ci sono criteri unanimemente condivisi e le difficoltà correlate alla loro individuazione sono tali e tante che gli stessi enti territoriali che, con spirito pionieristico, si sono impegnati nella produzione di bilanci di genere normalmente si sono limitati, nella pertinente documentazione, alla rappresentazione delle iniziative assunte e di quelle programmate nell'immediato, evitando, invece, l'utilizzo di modelli valutativi di stampo numerico o matematico.

Il metodo più semplice parrebbe quello di attribuire a ciascuna misura assunta un punteggio compreso, per esempio, tra -1 e 1²⁶, ove lo 0 rappresenterebbe le misure "neutre" rispetto al genere. Anche questa soluzione, però, non risolve tutte le questioni controverse, connesse principalmente con la difficoltà di individuare correttamente le implicazioni "sommerse" (determinate da circostanze contingenti di carattere socio-economico, quindi meno evidenti in prospettiva strutturale globale) su uomini e donne²⁷. Il rischio principale, evidentemente, è connesso all'aprioristico accoglimento di una visione troppo manichea.

Potrebbe essere utile, dunque, "mettere in rete" i bilanci di genere fin qui prodotti, il che consentirebbe di porre in comune i saperi, in vista del progresso di tutti.

Chi programma e chi valuta? Cenni alla questione della competenza

L'ultimo profilo metodologico sul quale è indispensabile soffermarsi riguarda le modalità con cui l'attività di gender auditing dovrebbe svolgersi. In concreto, infatti, si possono distinguere vari modelli.

Il primo modello prevede che il bilancio sia stilato direttamente dal soggetto a cui si riferisce, mediante una sorta di autovalutazione. In altra sede ho già avuto modo di evidenziare che, a mio

²⁵ Sul piano operativo, un buon punto di partenza per la predisposizione dei questionari potrebbe essere rappresentata dall'esperienza maturata dagli erogatori (pubblici, ma anche privati) di servizi, i quali, come previsto nella normativa vigente (e soprattutto nelle Carte dei servizi, generale e settoriali), da tempo se ne avvalgono per misurare il grado di soddisfazione degli utenti.

²⁶ Va detto, però, che, nell'applicazione pratica, emergono anche scelte parzialmente diverse. In generale, con riferimento alla predisposizione del bilancio di genere da parte dei comuni, per esempio, si è suggerita l'applicazione di un punteggio compreso fra 0 e 6. In questi termini, v. ISTITUTO PER LA RICERCA SOCIALE - I.R.S. (a cura di), *Il bilancio di genere dei comuni*. Un manuale cit., 73.

²⁷ L'assegnazione del punteggio appropriato, però, è comunque quanto mai complessa. L'istituzione di asili nido avvantaggia principalmente le donne (e quindi merita un punteggio pari a 1) o entrambi i genitori (e quindi merita un punteggio pari a 0)? Una campagna di prevenzione del tumore all'utero o alla mammella va valutata molto positivamente (1) o bisogna tenere conto che in questi casi solo le donne sono interessate per motivi naturali, sui quali i fattori giuridici, economici e sociali non hanno alcuna influenza (e quindi il punteggio dovrebbe essere pari a 0)? E che dire di una campagna sanitaria di prevenzione del tumore alla prostata? A stretto rigore, la si dovrebbe valutare negativamente (-1), ma è corretto utilizzare il bilancio di genere solo per assecondare la tutela del genere normalmente svantaggiato? Per l'analisi di questi interrogativi v., per esempio, DIREZIONE CENTRALE RISORSE FINANZIARIE E PATRIMONIO REGIONE EMILIA-ROMAGNA (a cura di), *Un sistema informativo per le politiche di genere nella Regione Emilia-Romagna* cit., 32.

parere, questa formula presenta pregi e difetti²⁸. Da un lato, si tratta evidentemente della soluzione più economica. D'altro canto, essa si segnala quanto meno per l'elevato rischio di autoreferenzialità e scarsa obiettività. Un altro possibile elemento di criticità deriva dalla circostanza che la presenza femminile – all'interno delle istituzioni pubbliche così come delle grandi imprese creditizie e assicurative – notoriamente è quantitativamente poco significativa al livello dirigenziale²⁹. In realtà, ciò non necessariamente rappresenta un problema, poiché non può essere dato per scontato che gli uomini non siano in grado di sviluppare i saperi e la sensibilità necessari per intervenire appropriatamente nella prospettiva dell'utilizzo del gender auditing. Tuttavia, soprattutto ai fini dell'emersione e del contrasto dei meccanismi economici, giuridici e sociali che troppo spesso generano fenomeni di segregazione (e autosegregazione) di genere, non è saggio nascondersi che, quanto meno nel momento storico attuale, le donne sono spesso maggiormente attrezzate rispetto ai colleghi di sesso maschile (per quanto animati dalle migliori intenzioni).

Nel secondo modello applicato dagli enti pubblici, la redazione del bilancio di genere avviene su impulso di associazioni o di organizzazioni non governative³⁰. In questo modo, si fa certamente fronte ai rischi insiti della prima tipologia di gender auditing, ma bisogna tenere conto del fatto che tali soggetti normalmente sono portatori di precisi orientamenti politici e/o ideologici che ne pongono fortemente in dubbio la reale terzietà. Inoltre, essi hanno spesso una conoscenza superficiale o parziale degli equilibri che regolano in concreto il funzionamento dell'ente la cui attività è sottoposta a valutazione.

Pertanto, il modello forse più equilibrato è, prevedibilmente, quello "misto"³¹, in cui il coinvolgimento del mondo dell'associazionismo si affianca a quello dell'autorità autrice del bilancio di genere.

Questa soluzione appare quanto mai appropriata, mutatis mutandis, nell'eventualità dell'adozione del gender auditing da parte delle imprese bancarie e assicurative. In questa ipotesi, infat-

²⁸ Precisamente, sia consentito richiamare A. SIMONATI, Il gender auditing come strumento di valutazione delle politiche di genere, in <http://events.unin.it/sites/events.unin.it/files/download/genereprecarjeta/simonati.pdf> e i riferimenti bibliografici ivi richiamati. In questa sede, è sufficiente ricordare che, con riferimento all'esperienza degli enti pubblici territoriali, il maggiore vantaggio correlato all'adozione del modello "autoreferenziale" consiste nella possibilità di effettuare (direttamente o indirettamente, per esempio mediante l'accesso privilegiato a canali di finanziamento di livello anche comunitario o comunque sopranazionale) ingenti investimenti economici per realizzare le priorità individuate. D'altro canto, uno svantaggio di non poco conto consiste nella sovraesposizione al rischio di mutamento di indirizzo politico, che proprio sulla stabilità dell'individuazione delle priorità è suscettibile di incidere.

²⁹ Sul punto, la letteratura è ricca. A mero titolo esemplificativo, v.: PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA (a cura di), Donne e leadership: per lo sviluppo di una cultura organizzativa delle amministrazioni pubbliche in ottica di genere, Roma, 2003; PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI (a cura di), L'impatto della flessibilità sui percorsi di carriera delle donne: quarto programma d'azione comunitario per le pari opportunità fra uomini e donne, Milano, 2001; CONSIGLIO REGIONALE DEL VENETO - SERVIZIO STUDI, DOCUMENTAZIONE E BIBLIOTECA (a cura di), Donne nelle istituzioni: numeri e bibliografia, Venezia, 2000; B. BECCALLI - M. BARBERA (a cura di), Donne in quota. È giusto riservare posti alle donne nel lavoro e nella politica?, Feltrinelli, Milano, 1999; AA.VV., Una parità ancora sulla carta: la presenza femminile nel settore pubblico, numero monografico della rivista Pubblica Amministrazione oggi, 1997.

³⁰ Sul punto, v., per esempio, F. BETTIO - A. ROSSELLI - G. VINGELLI, Gender auditing dei bilanci pubblici cit., 40 ss., ove questo modello è ricondotto all'esperienza canadese (1993). In proposito, v., per esempio, CANADIAN CENTRE FOR POLICY ALTERNATIVES AND CHOICES (a cura di), The alternative Federal budget papers, Ottawa and Winnipeg, 1997, nonché IDEM (a cura di), Show us the money. The politics and process of alternative budgets, Winnipeg, 1998, IDEM (a cura di), The alternative Federal budget papers, Ottawa and Winnipeg, 1998, IDEM (a cura di), The alternative Federal budget papers, Ottawa and Winnipeg, 1999, e IDEM (a cura di), The alternative Federal budget papers, Ottawa and Winnipeg, 2000.

³¹ V. F. BETTIO - A. ROSSELLI - G. VINGELLI, Gender auditing dei bilanci pubblici cit., 42 ss., ove questo modello è esemplificato con il riferimento al sistema sudafricano (1994). In proposito v. anche, per esempio: D. BUDLENDER, The first women's budget, Institute for democracy in South Africa, Cape Town, 1996; IDEM, The second women's budget, Institute for democracy in South Africa, Cape Town, 1997; IDEM, The third women's budget, Institute for democracy in South Africa, Cape Town, 1998; IDEM, The fourth women's budget, Institute for democracy in South Africa, Cape Town, 1999.

ti, la partecipazione al gruppo di lavoro potrebbe fondarsi su una composizione “tripartita”, basata sulla compresenza di una rappresentanza dell’ente direttamente interessato, dei delegati dei portatori degli interessi qualificati e degli esponenti delle istituzioni. La partecipazione attiva di un congruo numero di soggetti terzi, infatti, nel contempo scongiurerebbe il pericolo di autoreferenzialità e consentirebbe di tenere nella debita considerazione il punto di vista degli stakeholders “interni” ed “esterni”; inoltre, il coinvolgimento delle autorità territoriali di riferimento potrebbe, da un lato, agevolare l’ottenimento di finanziamenti pubblici e, dall’altro lato, evitare eccessivi particolarismi determinati dall’abbandono della visione d’insieme sulle iniziative assunte e programmate.

Considerazioni di sintesi

Alla luce dei rilievi fin qui espressi, mi pare emerga con evidenza come i tempi siano maturi perché abbia inizio una seria sperimentazione anche nel settore privato dei meccanismi di gender auditing. In questa prospettiva, le imprese che svolgono attività creditizia e assicurativa potrebbero farsi parti diligenti, dimostrando piena consapevolezza del proprio ruolo economico e sociale nell’instaurazione di buone prassi per la valorizzazione di appropriate politiche di genere.

Particolarmente utili risultano le esperienze accumulate negli anni recenti dagli enti territoriali (prevalentemente, ma non solo, di livello comunale), che potrebbero essere messe in rete e attentamente analizzate per valutare luci e ombre delle iniziative assunte. Peraltro, la maggiore settorialità dell’attività svolta dai soggetti privati rispetto a quella di competenza degli enti pubblici pare poter rappresentare un elemento di indiscutibile semplificazione; pertanto, è ragionevole prevedere che molte delle difficoltà applicative incontrate dalle amministrazioni locali non si porrebbero ove all’adozione di bilanci di genere ponessero mano le imprese che svolgono attività creditizia e assicurativa.

Naturalmente, la disponibilità a un impegno di questo tipo fatalmente comporta un considerevole dispendio di risorse di varia natura. Dunque, è importante che gli operatori che manifestano maggiore coraggio non siano lasciati soli dalle istituzioni nazionali e locali, le quali potrebbero intervenire in vario modo a sostegno del processo di sensibilizzazione intrapreso (per esempio, attivando politiche di incentivazione mirate nei confronti degli enti più “intraprendenti”). Risulta assai opportuna, poi, la trasposizione nel settore specifico di sperimentazioni svolte con successo in altri ambiti, ove all’assunzione di iniziative improntate alla valorizzazione dell’esigenza di tutela del genere svantaggiato si è correlata una logica incentivante e premiale, che ha determinato la spontanea diffusione di atteggiamenti virtuosi precedentemente inediti³².

Del resto, pare di poter dire che, anche a prescindere dall’indispensabile cooperazione con il settore pubblico, l’impegno delle imprese private (soprattutto se di grandi dimensioni) nel senso dell’attenzione alla parità di genere è suscettibile di produrre – per così dire, “a cascata” – una serie

³² Il riferimento va, per esempio, al progetto Bollino rosa portato avanti da qualche anno con grande successo dall’Osservatorio nazionale per la salute della donna (ONDA). Grazie a questa iniziativa, si è instaurato un sistema di incentivazione e finanziamento degli enti ospedalieri e di ricerca che, partecipando a un apposito bando, dimostrano di essersi impegnati con risultati particolarmente importanti sul fronte della prevenzione e della lotta alle patologie tipicamente femminili.

di effetti virtuosi.

In primo luogo, come in parte si è già evidenziato, si potrebbe in tal modo superare il gap fino ad ora riscontrabile rispetto al grado di consapevolezza raggiunto in materia dagli operatori insediati in altri ordinamenti giuridici, ove la conoscenza e l'utilizzo dei meccanismi di gender auditing sono assai più sedimentati. Ciò comporterebbe l'assunzione di maggiore credibilità nelle sedi internazionali e nei rapporti con le istituzioni europee, che da tempo manifestano apprezzamento per l'adozione di buone prassi in prospettiva di parità di genere.

In secondo luogo, non va sottaciuto che l'adozione di bilanci di genere consentirebbe l'emersione su larga scala delle problematiche connesse all'effettiva realizzazione di scelte imprenditoriali a sostegno della parità di genere. Evidentemente, non è ragionevole pensare a un improvviso sovvertimento degli equilibri (o, meglio, degli squilibri, a danno della componente femminile) sedimentatisi in anni e anni di attività. Tuttavia, evidenziare gli aspetti di criticità e predisporre, quanto meno in via programmatica, la via per superarli alla luce di un attento dibattito con i rappresentanti dei portatori di interessi qualificati potrebbe forse rappresentare un efficace strumento di prevenzione dei conflitti, la cui soluzione spesso appare tanto più complicata quanto più essi si pongono a livello individuale.

In conclusione, è forse giunto il momento per approfondire il dibattito fin qui svolto dando vita a una sede istituzionale di discussione e confronto, in cui le idee e le proposte applicative possano trovare compiuta espressione e formalizzazione. È auspicabile, credo, la partecipazione attiva di tutti i soggetti potenzialmente coinvolti: non solo, ovviamente, gli enti creditizi e assicurativi più disponibili a svolgere compiutamente e responsabilmente il loro ruolo, ma anche i rappresentanti degli stakeholders "interni" (in primis, naturalmente, le organizzazioni sindacali) ed "esterni" (per esempio, tramite le associazioni rappresentative dei consumatori), le istituzioni. Mi piace pensare, infine, che un contributo fondamentale possa giungere dagli esponenti del mondo scientifico, il cui apporto potrebbe essere contraddistinto dalla serenità che scaturisce dall'imparzialità.

UILCA – UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI
00187 ROMA
VIA LOMBARDIA 30
TEL. 06.420.359.1
FAX 06.484.704
uilca@uilca.it
www.uilca.it



Il Dipartimento delle Politiche di Pari Opportunità,
la cui responsabilità è affidata al
Segretario Nazionale Renato Pellegrini, è composto da:
Sandra Vannini - coordinatrice
Simona Cambiati (comparto assicurativo)
Laura Chiodega (comparto credito)
Marco Favaro (comparto credito)
Daniela Minore (comparto esattoriale)

contattaci: dpo.uilca@uilca.it