Nuove misure in tema di pari opportunità e benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle pubbliche amministrazioni. L'art. 21 (Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche) del ddl AS n. 1167-B/BIS c.d. "collegato lavoro" (Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro).

di ALESSANDRA COSTANTINI

1. Premessa; 2. Le novità introdotte in materia di pari opportunità dal disegno di legge 1167-B/bis.

1. *Premessa.*

La pubblica amministrazione è ormai soggetta ad un profondo cambiamento che ne ha portato a ridefinire molti suoi aspetti.

In tale contesto è diventato ancora più rilevante andare a valorizzare il personale assicurando, in particolare, pari dignità professionale a tutti i dipendenti pubblici.

Al fine di realizzare un tale cambiamento dell'amministrazione, è diventato, dunque, elemento fondamentale la valorizzazione del personale, donne e uomini, e questo ha richiesto politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

L'amministrazione si è posta l'obiettivo di migliorare la qualità del lavoro, fornendo nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovendo tutti gli ostacoli che si sovrappongono alla valorizzazione professionale e allo sviluppo di pari opportunità di carriera per i lavoratori e le lavoratrici.

Questa nuova visione è stata perseguita dalla direttiva del Ministero della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007 sulle pari opportunità che nelle premesse specificava come attuare politiche di pari opportunità significasse innalzare i livelli dei servizi al fine di rispondere con più efficacia e efficienza ai bisogni dei cittadini.

Ora il legislatore è tornato ad innovare in materia di pari opportunità andando a modificare alcune norme del decreto legislativo del 30 marzo 2001, n. 165.

2. *Le novità proposte in materia di pari opportunità nel disegno di legge 1167-B/bis.*

Il disegno di legge n. 1167-B/bis (cosiddetto "collegato lavoro") contiene al suo interno delle norme di particolare interesse sul rapporto di lavoro all'interno della pubblica amministrazione, e nell'ambito che qui interessa, contiene delle norme che andrebbero a modificare quanto previsto dal decreto legislativo 165/01, in materia di pari opportunità nel lavoro pubblico.

In particolare l'art. 21 del suddetto disegno di legge andrebbe ad innovare tre articoli del d. lgs. 165/01: art. 1, comma 1, lett. c); art. 7, comma 1 e art. 57, comma 1, comma 1 lett. d), e comma 2.

Per quanto riguarda l'articolo 1, comma 1 , lett. c), l'art. 21 confermerebbe che le disposizioni contenute nel d. lgs. 165/01 hanno, anche, il fine di realizzare una migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, sia assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, sia applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato. L'art. 21 andrebbe, però, ad aggiungere a quanto detto che le disposizioni del d. lgs. suddetto dovrebbero garantire pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori, nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e violenza morale e psichica.

Anche l'articolo 7, comma 1 verrebbe completamente modificato.

Infatti, mentre ora tale articolo prevede che le pubbliche amministrazioni debbano garantire, sia per l'accesso al lavoro che per il trattamento sul lavoro, pari opportunità tra uomini e donne, tramite questa modifica le amministrazioni dovrebbero garantire l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, o alla lingua non solo più nell'accesso al lavoro o nel trattamento sul lavoro, ma anche nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale e nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Inoltre, alle amministrazioni verrebbe affidato il compito di garantire un ambiente lavorativo che punti ad ottenere un benessere organizzativo, e di rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

L'altra innovazione riguarderebbe l'art. 57 del d. lgs 165/01, in particolare, verrebbero premesse al comma 1 una serie di disposizioni e verrebbero modificati il comma 1 lett. d) e il comma 2.

Bisogna ricordare che l'art. 57 si occupa di individuare le politiche che devono essere attuate dalla pubblica amministrazione al fine di garantire pari opportunità sia nell'accesso che nel trattamento sul lavoro.

A tale articolo verrebbero premesse al comma 1 alcune disposizioni che porterebbero alla costituzione all'interno delle amministrazioni, entro centottanta giorni dell'entrata in vigore della legge, di un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".
Tale Comitato andrebbe a sostituire i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici per il mobbing, andando in tal modo ad unificare sotto la responsabilità di un unico organismo le competenze di diversi soggetti.
Per quanto riguarda la composizione di tale Comitato, questo dovrebbe essere formato da un componete designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato, verrebbe invece, nominato dall'amministrazione stessa.
Al Comitato verrebbero affidati compiti propositivi, consultivi, e di verifica e collaborerebbe con la consigliera e il consigliere nazionale di parità.
Inoltre, verrebbe conferito il compito di contribuire ad ottimizzare la produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
Per quanto riguarda le modalità di funzionamento dei Comitati, queste saranno disciplinate, entro novanta giorni dall'entrata in vigore della presente disposizione, da una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari opportunità. Infine, per sottolineare l'importanza della costituzione di tali Comitati, viene specificato che la loro mancata costituzione comporterà una responsabilità dei dirigenti incaricati delle gestione del personale, che potrà essere valutata anche ai fini del raggiungimento degli obiettivi.
Le ultime due modifiche all'art. 57, come già detto, riguarderanno il comma 1 lett. d) che prevede che le amministrazioni, in base alla loro disponibilità di bilancio, finanzino non più i Comitati di pari opportunità (come previsto dall'attuale disciplina), ma i Comitati unici di garanzia per le pari opportunità , per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni; e il comma 2 del suddetto articolo che verrebbe modificato prevedendo che le amministrazioni adottino tutte le misure necessarie per attuare quanto previsto dall'Unione Europea in materia di pari opportunità, contrasto alla discriminazione ed alla violenza morale o psichica, sempre però sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento della Funzione pubblica.