

## **PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI**

**CIRCOLARE 24 marzo 1993, n. 12** *(GU n. 78 del 3-4-1993)*

**Gestione delle risorse umane e pari-opportunita'. Indirizzi applicativi direttive CE. Decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29.**

A tutti i Ministeri:

Gabinetto

Direzione generale affari generali e personale

Al Consiglio di Stato -

Segretariato generale

Alla Corte dei conti - Segretariato generale

Al Consiglio superiore della magistratura - Presidenza

All'Avvocatura generale dello Stato - Segretariato generale

Al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro -

Segretario generale

All'Istituto nazionale di statistica

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri:

Segretariato generale

Ufficio del coordinamento amministrativo

Dipartimento degli affari generali e del personale

Dipartimento per gli affari giuridici e legislativi

Al Consiglio superiore della pubblica amministrazione

Alla Scuola superiore della pubblica amministrazione

Alle aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo

Ai presidenti degli enti pubblici non economici compresi nel comparto di cui all'art. 3 del decreto del Presidente della Repubblica n. 68 del 1986 (per il tramite dei Ministeri vigilanti e degli organismi nazionali degli ordini e dei collegi professionali)

Ai presidenti degli enti di ricerca e sperimentazione compresi nel comparto di cui all'art. 7 del

decreto del Presidente della  
Repubblica n. 68 del 1986 (per il  
tramite dei Ministeri vigilanti)  
Ai rettori delle universita'  
Ai presidenti delle giunte  
regionali e delle province autonome  
Ai consorzi per le aree di sviluppo  
industriale (per il tramite della  
FICEI)  
Alle unita' sanitarie locali (per  
il tramite delle regioni)  
Agli istituti di ricovero e di  
cura a carattere scientifico (per  
il tramite delle regioni)  
Agli istituti zooprofilattici  
sperimentali (per il tramite delle  
regioni)  
Ai comuni (per il tramite dei  
prefetti)  
Alle province (per il tramite dei  
prefetti)  
Alle comunita' montane (per il  
tramite dei prefetti)  
Alle camere di commercio, industria  
ed artigianato (per il tramite  
dell'Unioncamere)  
Agli istituti autonomi per le case  
popolari (per il tramite  
dell'Aniacap)  
All'A.N.C.I.  
All'U.P.I.  
All'U.N.C.E.M.  
All'Unioncamere  
All'Aniacap  
Alla Federazione italiana consorzi  
ed enti di industrializzazione  
Ai commissari di Governo nelle  
regioni a statuto ordinario  
Al commissario del Governo nella  
regione siciliana  
Al rappresentante del Governo nella  
regione sarda  
Al commissario del Governo nella  
regione Friuli-Venezia Giulia  
Al presidente della commissione di  
coordinamento nella regione Valle  
d'Aosta  
Al commissario del Governo nella  
provincia di Trento  
Al commissario del Governo nella  
provincia di Bolzano  
Ai prefetti della Repubblica

Ai provveditorati agli studi  
Alla presidente della commissione nazionale per la parita' donna-uomo  
- Presidenza del Consiglio dei Ministri  
Alla vice presidente del comitato nazionale per la parita' donna-uomo  
- Ministero del lavoro e della previdenza sociale  
Alla presidente del comitato nazionale per la parita' donna-uomo nella scuola - Ministero della pubblica istruzione  
Ai comitati per le pari opportunita' del settore pubblico

#### 1) Premessa.

Il decreto legislativo n. 29/1993 recepisce, agli articoli 7 e 61, i principi della "Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori" e le direttive e le disposizioni della Comunita' europea, inerenti la gestione delle risorse umane e le politiche di parita' e pari-opportunita'. Si e' cosi' realizzato un ulteriore progresso della legislazione italiana nell'ambito della Comunita'.

Il modello europeo del ruolo del lavoro, i cui lineamenti essenziali si e' inteso introdurre, impegna pienamente le pubbliche amministrazioni alla ridefinizione delle iniziative in tema di parita' e di pari-opportunita', affinche' esse competano sotto il profilo della tutela della dignita' della persona e della efficienza conseguita attraverso la piu' efficace e sensibile valorizzazione di tutte le risorse umane.

#### 2) Comitati per le pari-opportunita'.

Alla luce delle considerazioni di cui alla premessa, si raccomanda di provvedere - ove cio' non fosse gia' avvenuto - alla costituzione dei comitati per le pari opportunita' previsti dagli accordi nazionali di lavoro dei comparti del pubblico impiego, il cui ruolo di riflessione, propositivo e consultivo si ravvisa indispensabile per la nuova gestione delle risorse umane.

Della costituzione dei comitati dovra' essere data comunicazione, compilando l'allegata scheda, all'ufficio per la condizione femminile di questo Dipartimento entro il 30 aprile del corrente anno. Cosi' pure per le eventuali successive variazioni.

Rammentando che i componenti dei comitati possono essere di ambo i sessi, si segnala l'opportunita' di assicurarvi la presenza di funzionari preposti alla gestione del personale.

Le difficolta' in ordine alla costituzione dei comitati, rappresentate a questo Dipartimento dalle amministrazioni con un numero esiguo di dipendenti, suggeriscono di provvedere, ove il numero degli stessi sia inferiore a cento unita', alla costituzione di un unico comitato fra piu' amministrazioni, previo accordo tra le medesime, prevedendo la nomina di un referente per ciascuna amministrazione.

I comitati adottano un regolamento interno che ne disciplini l'attivita'.

I comitati devono inviare, almeno una volta all'anno, al Dipartimento della funzione pubblica - Ufficio per la condizione femminile, una relazione sull'attività svolta.

La documentazione costituisce il supporto per il capitolo sulle pari-opportunità da inserire nella relazione al Parlamento sullo stato della pubblica amministrazione, e per il rapporto al Parlamento europeo sullo stato di attuazione dei piani di azioni positive del settore pubblico negli Stati della Comunità europea.

3) Compiti e funzioni dei comitati per le pari-opportunità e rapporti con le rispettive amministrazioni.

Ai comitati per le pari-opportunità sono affidati compiti di particolare rilevanza, per una sensibile e attenta individuazione di azioni in favore del personale, al duplice scopo di migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro e valorizzare le capacità di tutte le persone, coinvolgendole nel processo di trasformazione del modello organizzativo dell'amministrazione. Si raccomanda, pertanto, una continua e costante collaborazione tra amministrazioni e comitati per quanto riguarda il flusso di informazioni attinenti ai dati statistici del personale, alla formulazione di proposte, alla attuazione di iniziative.

Ai comitati è affidato il compito di mettere a fuoco i problemi concreti inerenti le tematiche delle pari-opportunità, di formulare proposte ed assicurare una continua collaborazione all'amministrazione, ai fini della flessibile gestione delle risorse umane. Particolare rilievo assumono i temi della educazione alla salute e le correlate proposte per l'adozione di programmi di miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro.

Per la elaborazione di tali proposte, con particolare riguardo alla prevenzione, i comitati possono avvalersi della consulenza e del supporto delle strutture e dei presidi sanitari.

4) Piano di azioni positive.

Per l'attuazione dei piani di azioni positive, l'ufficio per la condizione femminile del Dipartimento della funzione pubblica ha elaborato uno schema di piano triennale, che sarà inviato a tutte le amministrazioni.

Si invitano le amministrazioni, ove avessero già adottato piani e/o progetti di azioni positive, ad inviarne copia all'ufficio per la condizione femminile di questo Dipartimento - Palazzo Vidoni - Corso Vittorio Emanuele, 116 - 00186 Roma - Tel. 6867852 - 68003370 - fax 68003496.

Si informano, infine, le amministrazioni che sono allo studio interventi straordinari per assicurare l'attuazione delle disposizioni della Comunità europea, anche per quanto attiene un riequilibrio della presenza femminile nei centri decisionali e l'adozione di misure tendenti a migliorare la gestione delle responsabilità familiari. A tal proposito s'invitano i comitati a promuovere incontri con le parti sociali, d'intesa con le amministrazioni, per individuare, a livello territoriale, nuove forme di organizzazione dei servizi sociali, sulla base di quanto indicato dalle direttive della Comunità europea.

Le amministrazioni vorranno sin d'ora assicurare una significativa presenza femminile nelle commissioni istituzionali e di studio presso

ciascuna amministrazione.

5) Le azioni positive nel decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29.

I dati statistici evidenziano il massiccio ingresso delle donne nelle amministrazioni pubbliche, in percentuali che, negli ultimi anni, hanno superato ampiamente il 50%. Si può quindi affermare che, per quanto concerne l'accesso ai pubblici impieghi, il nostro paese ha pienamente attuato le direttive della Comunità europea.

Tuttavia dai dati statistici, distinti per sesso e livello, dei dipendenti pubblici si evidenzia la esigua presenza nelle qualifiche dirigenziali della donna, che, pure, fin dalla approvazione della legge 9 febbraio 1963, n. 66, ha il libero accesso a tutti gli impieghi pubblici.

Se ciò avviene ancora a distanza di trent'anni, occorrono interventi mirati per rimuovere gli ostacoli che, di fatto, non consentono una adeguata presenza delle donne ai livelli decisionali.

Tra essi, certamente, l'insufficiente investimento nella formazione del personale femminile da parte delle amministrazioni ed i radicati pregiudizi, che incidono negativamente nelle valutazioni delle commissioni di concorso per l'accesso alle qualifiche dirigenziali o per la progressione di carriera delle donne.

Il decreto legislativo contiene alcune norme relative agli accessi e alla formazione, finalizzate alla rimozione degli ostacoli sopra evidenziati, che di seguito si rammentano:

a) Accessi e carriera nelle pubbliche amministrazioni.

Le commissioni di concorso dovranno essere composte per almeno un terzo da donne, come previsto dall'art. 61 del decreto legislativo, che ha inteso in tal modo ottemperare alle raccomandazioni della Comunità europea di garantire la presenza di un componente sensibile alle tematiche delle pari-opportunità in ogni commissione di concorso.

\* \* \*

Questo Dipartimento è stato sollecitato ad esprimersi in ordine alla interpretazione della norma di cui all'art. 5, quarto comma, n. 19, del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, che limita la preferenza nei concorsi a pubblico impiego ai coniugati con prole.

La materia dei concorsi formerà oggetto di apposito regolamento ai sensi dell'art. 41 del decreto, ove i criteri di preferenza verranno ridefiniti in funzione dei principi affermati dal decreto stesso, e, pertanto, sopprimendo ogni forma di discriminazione fondata sullo stato matrimoniale, come previsto dall'art. 1, punto 1, della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Occorre tuttavia rammentare che la norma sopra richiamata resta applicabile fino alla emanazione del regolamento ex art. 41, sicché si pone comunque l'esigenza della sua interpretazione, che non potrà che tener conto del principio enunciato all'art. 1, punto 1, della legge sopracitata. Ora, l'art. 19 della stessa legge dispone l'abrogazione di tutte le disposizioni in contrasto con i principi affermati dell'art. 1, sicché l'art. 5, quarto comma, n. 19, va interpretato nel senso che la preferenza ivi accordata spetti al candidato con figli, prescindendo dal suo stato di coniugato; e in tal senso vanno, quindi, modificati i moduli e/o i sistemi

informativi attualmente utilizzati.

\* \* \*

Infine, per dare ampia informazione ai cittadini della politica attuata dalla pubblica amministrazione di allineamento al modello europeo per la gestione delle risorse umane e delle pari-opportunita', si ritiene opportuno che le amministrazioni, nella predisposizione degli avvisi dei bandi di concorso, corso-concorso e corsi di formazione professionale, inseriscano il punto 1 dell'art. 7 del decreto legislativo n. 29/1993.

#### b) Formazione professionale.

L'art. 61 del decreto prevede la partecipazione delle dipendenti della pubblica amministrazione ai corsi di formazione e/o aggiornamento professionale, in misura proporzionale alla loro presenza nell'amministrazione stessa. L'attuazione di tale principio, conformemente alla impostazione del decreto legislativo, richiede un approccio concreto. Ogni amministrazione dovra' preoccuparsi, quindi, piu' che dell'assolvimento di adempimenti formali che certifichino la possibilita' offerta alle donne di accedere ai corsi, di assicurare le condizioni che ne rendano effettiva la partecipazione, avvalendosi dell'apporto consultivo del Comitato.

Occorrera' dare ampia informazione sulla organizzazione dei corsi, strutturandoli secondo modalita' che favoriscano la partecipazione dei dipendenti in situazione obiettiva di svantaggio, e sperimentando, eventualmente, nuove formule di "pacchetti" di apprendimento a distanza e l'utilizzo di strumenti informatici.

Si raccomanda l'inserimento, tra le materie del corso da organizzare, di un modulo relativo alle tematiche delle parita' e pari-opportunita', con particolare riferimento alla normativa europea e nazionale, e alle esperienze promosse e realizzate negli Stati della Comunita' europea.

#### 6) Orario di lavoro.

La circolare n. 8 del 9 marzo 1993 ha raccomandato di valutare, nella definizione dell'orario di lavoro, particolari specifiche esigenze espresse dal personale che, per apprezzabili motivazioni, necessita di forme flessibili di tale orario, sulla base di accertata documentazione e compatibilmente con le esigenze organizzative dell'amministrazione. In tale valutazione dovra' essere in ogni caso data prioritata' ai dipendenti in particolari situazioni di svantaggio personale, familiare e sociale, come previsto dall'art. 7 del decreto legislativo, consultando al riguardo i comitati. E' intuitivo che dovranno essere adeguatamente considerate le esigenze delle dipendenti con figli in tenera eta', in considerazione dell'impegno di rilevante valore sociale da esse assolto.

\* \* \*

Il Dipartimento della funzione pubblica ha previsto un primo ciclo di incontri tecnico-operativi, secondo il calendario allegato, ai quali sono invitati i responsabili del personale delle amministrazioni e due rappresentanti per ciascun comitato.

Gli incontri si svolgeranno nella Sala Caffarelli di Palazzo Vidoni sede del Dipartimento della funzione pubblica - Corso Vittorio Emanuele, 116 - 00186 Roma, secondo il seguente calendario:

comparto Ministeri: lunedì 10 maggio 1993;

comparto enti pubblici non economici: mercoledì 12 maggio 1993;  
comparti: aziende ed amministrazioni autonome ed enti di ricerca:  
venerdì 14 maggio 1993;

comparto scuola: lunedì 17 maggio 1993;

comparto università: mercoledì 19 maggio 1993;

comparto sanità: venerdì 21 maggio 1993;

comparto enti locali - nord Italia: lunedì 24 maggio 1993  
(regioni Valle d'Aosta, Piemonte, Lombardia, Trentino-Alto Adige,  
Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Liguria, Emilia-Romagna);

comparto enti locali - centro Italia: mercoledì 26 maggio 1993  
(regioni Toscana, Umbria, Marche, Lazio, Abruzzo, Molise);

comparto enti locali - isole e sud Italia: venerdì 28 maggio 1993  
(regioni Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna).

I lavori avranno inizio alle ore 10 e dureranno per l'intera giornata.

Pertanto, si prega di restituire debitamente compilata, a questo Dipartimento, l'allegata scheda di partecipazione entro il 30 aprile 1993.

Si assicura, per ogni ulteriore informazione in merito alla corretta attuazione e applicazione delle norme inerenti le pari-opportunità, la costante consulenza tecnico-operativa dell'ufficio per la condizione femminile del Dipartimento della funzione pubblica, che cura il coordinamento dei comitati per le pari-opportunità del settore pubblico.

I Ministeri, le associazioni, le unioni, i presidenti delle giunte regionali e delle province autonome, i commissari di Governo ed i prefetti sono pregati, ciascuno nel proprio ambito, di trasmettere copia della presente direttiva-circolare agli enti ed organismi vigilati ed associati, che provvederanno all'attuazione della normativa in argomento nell'ambito della rispettiva autonomia istituzionale ed ordinamentale.

p. Il Presidente: SACCONI