

PROGETTO ESECUTIVO SUL TEMA PARITA' SALARIALE

INDICE DEL DOCUMENTO

⇒ Il contesto di riferimento	Pagina 3
⇒ La Provincia di Bologna e l'ipotesi di un progetto allargato alle altre Amministrazioni Pubbliche Locali	Pagina 4
⇒ Progetto esecutivo: obiettivi di breve e di lungo periodo	Pagina 6
⇒ La strategia proposta	Pagina 8
⇒ La prima proposta progettuale	Pagina 8
⇒ La seconda proposta progettuale	Pagina 13
⇒ Beneficiari diretti e indiretti	Pagina 19
⇒ I risultati attesi	Pagina 21

IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

La Provincia di Bologna ha da tempo avviato iniziative tese ad attuare concretamente i principi sanciti dalla normativa nazionale e comunitaria in tema di pari opportunità orientando le proprie azioni ai principi di concretezza ed efficace attuabilità delle iniziative promosse.

Nel corso in particolare dell'anno 2003 la Provincia di Bologna, specificatamente l'Unità Operativa Formazione e Pari Opportunità, ha promosso un progetto di ricerca sull'applicazione della parità salariale all'interno dell'ente pubblico con l'obiettivo di analizzare in modo sistematico e continuativo l'eventuale presenza di squilibri retributivi tra i lavoratori/trici che svolgono prestazioni di analogo valore. L'analisi delle dinamiche retributive del personale è stata realizzata attraverso l'utilizzo di uno specifico strumento informatico di monitoraggio funzionale all'evidenziazione dell'esistenza e dell'entità di disparità nel riconoscimento economico delle attività prestate dal personale dipendente. L'elemento di innovatività del progetto condotto si è espresso nella scelta di un approccio operativo improntato, a differenza di quanto tradizionalmente avviene, in chiave organizzativa e gestionale.

I risultati della ricerca realizzata, oltre ad aver messo in evidenza una struttura contrattuale che in alcuni casi non garantisce un equo trattamento tra lavoratori/trici che svolgono uno stesso lavoro, ha fornito al settore personale una base informativa strutturata in grado di supportarlo nella formulazione di proposte di razionalizzazione e omogeneizzazione di norme e regolamenti a ricaduta retributiva. La stratificazione, infatti, di contratti decentrati di lavoro e la definizione dei profili professionali avvenuta in diversi anni di attività della Provincia, oltre a creare una notevole complessità gestionale delle dinamiche di contrattazione sindacale, ha prodotto crescenti difficoltà nella gestione equa del riconoscimento dei diversi istituti salariali alle figure professionali dell'ente creando in tal modo una possibile disparità di trattamento economico tra dipendenti che svolgono lavori di pari valore.

La recente delega di funzioni ed il conseguente trasferimento di personale da altri enti pubblici e dallo Stato hanno amplificato, poi, ulteriormente questa situazione evidenziando sempre più l'esigenza di monitorare l'andamento dei livelli retributivi con le reali complessità gestionali delle mansioni assegnate ai dipendenti.

LA PROVINCIA DI BOLOGNA E L'IPOTESI DI UN PROGETTO ALLARGATO ALLE ALTRE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE LOCALI

Sulla base dei risultati e delle riflessioni scaturiti dalla ricerca condotta, la Provincia di Bologna ha quindi deciso, nell'ambito della definizione del proprio Piano di Azioni Positive riferite al triennio 2004-2006 (Legge 125/91) ed in collaborazione con il Gruppo Santagostino, di prendere spunto dall'esperienza realizzata per proporre l'implementazione di una partnership volta alla presentazione di un progetto a rilevanza locale/nazionale. La partnership aperta ad altre Amministrazioni Pubbliche locali, rappresentanti delle Parti Sociali, associazioni, enti o esperti attivi rispetto al tema delle pari opportunità ed in particolare al tema della parità salariale, avrebbe il compito di farsi promotrice di un intervento volto a:

- dare rilevanza ad un problema, quello della parità salariale, che si ritiene investa quasi certamente tutte le amministrazioni locali;
- individuare soluzioni a problemi comuni al fine di proporre congiuntamente e con maggiore efficacia un intervento coordinato e condiviso di trattativa con le organizzazioni sindacali nazionali (UPI, ANCI, ARAN)
- permettere alle amministrazioni pubbliche locali di dare una risposta a problemi evidenziati a livello nazionale e comunitario pur operando al di fuori della propria organizzazione e limitando, conseguentemente, la conflittualità sindacale interna nonché una maggiore efficacia complessiva alle azioni condotte;
- avere continui elementi di analisi e benchmark di riferimento con altri enti di caratteristiche, dimensioni ed aree territoriali omogenee.

L'implementazione del progetto consentirebbe, inoltre, di disporre di informazioni sempre aggiornate per realizzare attività di benchmark su:

- livelli medi retributivi per profilo, livello e settore;
- composizione di genere dell'organizzazione degli enti per area territoriale, ente, funzione, servizio;
- distribuzione di genere delle funzioni direttive per area territoriale, ente, funzione, servizio;
- distribuzione di genere degli avanzamenti di carriera all'interno degli enti;

- altre informazioni rilevanti per un monitoraggio costante dell'applicazione e dell'efficacia delle iniziative di parità promosse dagli enti locali.

La realizzazione di tale progetto vedrebbe la Provincia di Bologna, sulla base dell'esperienza condotta nel corso del 2003, nel ruolo di coordinatrice e promotrice del progetto, in particolare per quanto attiene le attività di carattere nazionale.

Il presente documento si inserisce in questo ambito di azione recependo la volontà della Provincia di Bologna di dare massima diffusione alla buona prassi di cui si è fatta promotrice e cercando di modularla rispetto alle opportunità di finanziamento a disposizione delle Amministrazioni Pubbliche locali ricettive rispetto a tale azione positiva. L'individuazione, infatti, della linea di finanziamento locale, nazionale o comunitaria attraverso la quale poter avviare le azioni progettuali fornirebbe il contesto di riferimento per l'individuazione delle modalità di intervento ritenute più opportune in vista del raggiungimento delle finalità perseguite nonché per circoscrivere il livello di operatività del progetto stesso. La scelta, in specifico, di una linea di finanziamento locale permetterebbe in prima istanza il semplice trasferimento della buona prassi avanzata dalla Provincia di Bologna nell'Amministrazione Pubblica locale che ne abbia fatto richiesta lasciando solo ad un secondo momento l'avvio di specifiche trattative con le organizzazioni sindacali nazionali. Trattative che richiederebbero inevitabilmente un livello di operatività almeno nazionale garantito dalla definizione, e se possibile formalizzazione, di un accordo comune e condiviso tra tutte le Amministrazioni Pubbliche locali che si siano dimostrate interessate al modello di analisi retributiva proposto dalla Provincia di Bologna o lo abbiano già fatto proprio, nel corso del trasferimento locale. L'applicazione generalizzata del sistema informatico di monitoraggio sperimentato a Bologna rappresenta, infatti, il principale e più utile supporto informativo necessario a dare concretezza alla presentazione a livello dei tavoli di contrattazione collettiva nazionale di un'istanza comune di modifica delle attuali norme a ricaduta contrattuale.

Proprio a partire da queste ultime riflessioni il presente documento si compone di un progetto esecutivo modulato su due differenti proposte progettuali. Tali proposte pur condividendo il medesimo obiettivo prioritario si discostano tra loro per un'applicabilità differenziata in termini di linea di finanziamento e di livello operativo individuato (locale o nazionale) lasciando in questo modo la massima libertà di scelta alle singole Amministrazioni locali.

PROGETTO ESECUTIVO: OBIETTIVI DI BREVE E LUNGO PERIODO

Coerentemente a quanto affermato rispetto alla complessità del fenomeno di disparità salariale potenzialmente osservabile all'interno di ciascuna Pubblica Amministrazione locale e prodotto da un processo di definizione delle retribuzioni economiche del personale molto spesso disomogeneo nei criteri e nei tempi, il presente progetto esecutivo avanza un'ipotesi di intervento modulato su due proposte progettuali differenti allo scopo di essere il più possibile flessibile rispetto ai differenti ambiti di applicazione.

Nell'ambito di tale scelta logica, l'obiettivo prioritario perseguito risulta, comunque, unitario per entrambe le proposte e coincide con la scelta di sviluppare e diffondere una metodologia innovativa di controllo della struttura retributiva di ciascun ente pubblico sulla base del sistema di analisi sperimentato con successo dalla Provincia di Bologna. Tale metodologia rappresenterebbe un canale privilegiato di applicazione del principio della parità salariale non solo in relazione alla gestione ed all'assunzione di nuovo personale ma anche con riferimento al riequilibrio in termini di genere del sistema salariale vigente. In questo caso il riequilibrio si concretizzerebbe in una razionalizzazione della gestione locale delle risorse umane e contemporaneamente in un volano per un'azione di portata nazionale di revisione ed omogeneizzazione delle norme e dei regolamenti con ricaduta contrattuale.

La scelta di rendere il livello nazionale il luogo deputato per un'azione di mainstreaming rivolta ai soggetti coinvolti, in particolare, nel processo di contrattazione collettiva (unico possibile canale di revisione e correzione di una disparità salariale ormai consolidata da decenni) impone, però, una distinzione chiara tra obiettivi di breve e di lungo periodo. Distinzione che si riflette nella decisione stessa, ricordata all'inizio, di avanzare una proposta progettuale dalla duplice funzionalità: con riferimento da un lato alla linea di finanziamento a disposizione delle singole Amministrazioni Pubbliche locali e dall'altro al livello di operatività prescelto.

Rientrano nel gruppo degli obiettivi a breve termine l'insieme di finalità perseguite da interventi sperimentabili su Pubbliche Amministrazioni locali quali:

- la definizione e messa a disposizione per tali amministrazioni di una metodologia di monitoraggio del proprio sistema retributivo capace di fornire una base dati strutturata e costantemente aggiornata coerente con la legislazione vigente e con le indicazioni fornite dalle istituzioni comunitarie in tema di parità salariale;

- la sensibilizzazione degli attori coinvolti nella gestione del personale (dirigenti, responsabili delle risorse umane, parti sociali) affinché facciano proprio il sistema proposto e contemporaneamente utilizzino la banca dati informativa da questo prodotta allo scopo di sviluppare azioni correttive coerenti con il principio della parità salariale;
- il coinvolgimento di tali soggetti in una più ampia azione di sensibilizzazione e mainstreaming rivolta agli attori impegnati nei processi di contrattazione collettiva nazionale allo scopo di favorire il trasferimento delle informazioni raccolte nonché delle azioni correttive sviluppate e realizzate a livello locale.

La rilevanza degli obiettivi di breve termine appena descritti rappresenta la base per l'identificazione di obiettivi a più lungo termine coincidenti con:

- la realizzazione di uno screening delle modalità di contrattazione collettiva utilizzate a livello nazionale ed europeo, specificatamente con riferimento al rispetto dei principi connessi alla tematica delle pari opportunità, allo scopo di evidenziare le migliori prassi in tale ambito e contemporaneamente identificare con chiarezza gli attori coinvolti e quindi possibili destinatari di azioni di sensibilizzazione e informazione;
- la definizione di un'istanza comune sostenuta ed approvata dall'insieme di amministrazioni pubbliche locali che abbiano deciso di fare proprio il sistema di analisi retributiva proposto. Un'istanza che sia funzionale all'avanzamento di una richiesta comune di modifica delle metodologie di gestione del sistema di contrattazione collettiva nazionale in vista di un maggior rispetto del principio della parità salariale e dell'applicazione su scala nazionale delle migliori prassi correttive sviluppate a livello locale;
- l'organizzazione di azioni di informazione su larga scala che, grazie anche all'utilizzo diffuso delle nuove tecnologie, permetta una pubblicizzazione di ampia portata delle azioni condotte e dei risultati ottenuti con la finalità di non solo sensibilizzare le altre amministrazioni pubbliche locali non coinvolte dalla sperimentazione a valutare positivamente l'opportunità di applicare al proprio sistema retributivo lo strumento di analisi sviluppato ma anche di rendere la Pubblica Amministrazione nel suo complesso il contesto di riferimento per una

buona prassi slegata dalla dimensione pubblica e perciò potenzialmente applicabile anche al settore privato.

LA STRATEGIA PROGETTUALE: AZIONI LOCALI E AZIONI NAZIONALI

La complessità e l'ampiezza degli obiettivi che si intende perseguire affiancata alla necessità di predisporre un progetto esecutivo flessibile in termini di adattamento a varie tipologie di linee di finanziamento nonché a varie tipologie di livelli operativi (locali o nazionali) giustifica, come è stato spiegato all'inizio del presente documento, la scelta di sviluppare una strategia progettuale modulata su due differenti proposte di intervento.

La prima proposta corrisponde ad un'ipotesi progettuale applicabile a contesti operativi di livello locale (pubbliche amministrazioni comunali o provinciali) ed adattabile a linee di finanziamento coerenti con tali contesti.

La seconda proposta si riferisce, invece, ad un'ipotesi progettuale applicabile ad un contesto operativo più ampio (cordata di pubbliche amministrazioni locali al fine di realizzare un intervento di rilievo nazionale) ed adattabile a linee di finanziamento di ampia portata.

La definizione delle due proposte è stata realizzata con riferimento all'unico obiettivo prioritario perseguito e rispettando in entrambe un medesimo quadro logico di intervento la cui declinazione in fasi di attività (governo, analisi, sperimentazione, informazione e mainstreaming) fornisce il trait d'union tra le proposte stesse e rende ipotizzabile un percorso progettuale risultante dalla fusione o dalla realizzazione consequenziale dei due interventi.

Per entrambe le proposte si impone, inoltre, come basilare la predisposizione di una partnership di soggetti che agiscano quali promotori dell'intervento. Tali partnership dovranno garantire il massimo coinvolgimento delle parti interessate dal tema della parità salariale e quindi coinvolgere non solo rappresentanti dell'istituzione locale oggetto della sperimentazione ma anche rappresentanti delle parti sociali, esperti in tematiche connesse al tema della pari opportunità di genere, esperti nella gestione delle risorse umane e nella definizione degli aspetti contrattuali.

LA PRIMA PROPOSTA PROGETTUALE

La strategia operativa scelta in questa prima proposta progettuale consiste nel trasferimento del sistema di analisi retributiva sperimentato dalla Provincia di Bologna all'interno di Pubbliche Amministrazioni locali che abbiano espresso il loro interesse ad essere oggetto di tale trasferimento.

In questo caso, l'insieme di azioni proposte corrisponde all'obiettivo di adattare ed applicare lo strumento di analisi utilizzato dalla Provincia di Bologna al nuovo contesto di riferimento accompagnando la sperimentazione attraverso attività di sensibilizzazione, volte a favorire il consenso da parte dei vari attori coinvolti, e contemporaneamente attraverso attività di informazione finalizzate a pubblicizzare quanto realizzato.

In termini operativi, la proposta progettuale può essere declinata secondo le fasi di attività che caratterizzano il quadro logico di intervento sopraricordato:

- **FASE DI GOVERNO:** allo scopo di assicurare il massimo di efficacia ed efficienza alle attività che si intendono realizzare, questa fase, che accompagna l'intero sviluppo dell'intervento, comprende tutte le azioni correlate alla gestione ed eventuale revisione della strategia di intervento. In questo caso, la partnership di progetto verrà coinvolta in un processo di gestione predefinito in termini di strutturazione e funzionamento. In particolare, il governo degli interventi sarà assicurato grazie all'attivazione di due organi di controllo e gestione: il **COMITATO DI GESTIONE ED AUTOVALUTAZIONE** e l'**UNITA' DI MONITORAGGIO**. Mentre il Comitato si occuperà di sovrintendere lo svolgimento delle attività attraverso l'organizzazione di incontri a cadenza regolare per valutare lo stato di avanzamento dell'intervento, l'Unità di Monitoraggio, gestita preferibilmente da un soggetto esterno alla Pubblica Amministrazione, raccoglierà informazioni circa il funzionamento complessivo dell'intervento riportando al Comitato riflessioni relativamente ai punti di forza e di debolezza manifestatisi. Tali rapporti serviranno, tra l'altro, al Comitato per valutare l'opportunità dell'inserimento di azioni correttive che assicurino la risoluzione degli eventuali problemi emersi e garantiscano il raggiungimento degli obiettivi perseguiti;

- **FASE DI ANALISI:** nel corso della presente fase gli operatori incaricati dalla partnership di progetto avvieranno un'azione di **ADEGUAMENTO DELLO STRUMENTO DI ANALISI RETRIBUTIVA**, proposto e sperimentato dalla Provincia

di Bologna, al proprio contesto di riferimento al fine di renderne l'applicazione coerente rispetto alle peculiarità (ex: dimensione della Pubblica Amministrazione in termini di personale, numero di soggetti coinvolti nell'utilizzo dello strumento, ecc.) ed alle finalità specifiche perseguite dall'amministrazione oggetto di sperimentazione. La presente azione di adeguamento è funzionale alla successiva fase di attività;

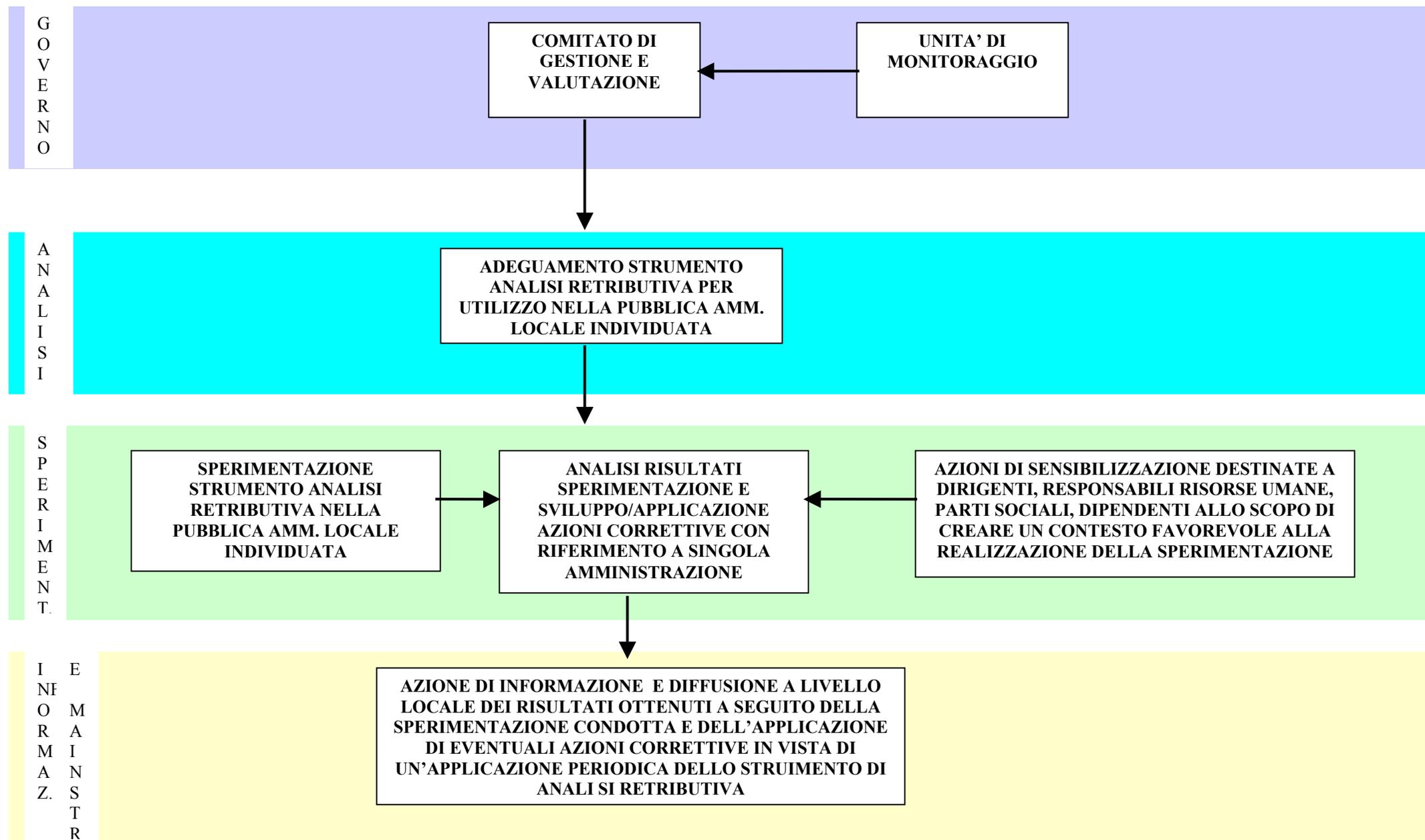
- FASE DI SPERIMENTAZIONE: tale fase coincide con l'avvio della SPERIMENTAZIONE all'interno della Pubblica Amministrazione locale individuata DELLO STRUMENTO DI ANALISI precedentemente rivisto ed adeguato. In questo caso la sperimentazione seguirà i tempi e le modalità previste specificatamente e verrà preceduta ed accompagnata da un'ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE rivolta ai dirigenti, ai responsabili delle risorse umane, alle parti sociali ed ai dipendenti coinvolti nella sperimentazione stessa. Tale azione di sensibilizzazione oltre che a creare il consenso necessario alla riuscita ottimale della sperimentazione fornirà la base per la successiva ANALISI DEI DATI RACCOLTI (preferibilmente sulla base di un'azione specifica di benchmarking) e l'eventuale PREDISPOSIZIONE DI AZIONI CORRETTIVE (nel caso siano state individuate condizioni di disparità salariale riferibili a fattori collegati al genere). La sperimentazione dello strumento di analisi e le azioni di sensibilizzazione, infine, permetteranno la predisposizione favorevole del contesto ad un'applicazione continuativa del sistema di monitoraggio della struttura retributiva interna. Questa scelta sarà alla base della eventuale azione coordinata tra le varie amministrazioni locali che abbiano fatta propria la buona prassi promossa dalla Provincia di Bologna ed intendano definire un'istanza comune da portare sul tavolo della contrattazione nazionale;

- FASE DI INFORMAZIONE E MAINSTREAMING: indipendentemente dalla scelta effettuata da parte della Pubblica Amministrazione locale oggetto di sperimentazione circa l'applicazione continuativa del sistema di monitoraggio alla propria struttura retributiva o circa il coordinamento con le altre amministrazioni locali per un'azione di mainstreaming nazionale, la fase precedente di sperimentazione sarà, comunque, accompagnata da un'intensa ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE E DIFFUSIONE LOCALE dei risultati ottenuti rivolta a tutte le istanze interessate. Ampia parte delle attività di informazione avranno, in un'ottica

di mainstreaming orizzontale, come destinatari diretti da un lato le parti sociali e dall'altro lato gli stessi dipendenti pubblici che potranno in questo modo essere sensibilizzati rispetto al diritto loro riconosciuto della parità salariale nonché meglio comprendere la propria condizione retributiva con riferimento all'intera struttura salariale dell'ente pubblico. L'azione di informazione condotta, infine, risulterà funzionale anche all'ottenimento del consenso di altre amministrazioni locali circa la sperimentazione anche presso i relativi enti della buona prassi presentata.

La fase di informazione e mainstreaming porterà a conclusione l'intervento progettuale. Solo nel caso in cui la Pubblica Amministrazione locale lo ritenga necessario e le condizioni lo rendano fattibile, l'azione condotta potrà trovare una continuazione nella seconda proposta progettuale divenendo elemento di rafforzamento rispetto all'obiettivo finale da questa perseguita di arrivare ad una modifica delle norme e dei regolamenti a ricaduta retributiva definiti in fase di contrattazione collettiva.

IPOTESI PROPOSTA PROGETTUALE A VALERE SU LINEA DI FINANZIAMENTO LOCALE/NAZIONALE (ESEMPIO: FSE-OB. 3 MISURA E oppure LEGGE 125/91)



LA SECONDA PROPOSTA PROGETTUALE

La seconda proposta progettuale si differenzia dalla precedente sia per il contesto applicativo a cui si riferisce sia per la complessità della strategia di intervento proposta. Non solo, in particolare, il contesto di riferimento della presente ipotesi progettuale passa da un livello prettamente locale ad un livello di rilevanza almeno nazionale, ma la strategia di intervento stessa si caratterizza anche per un grado di articolazione delle attività molto più elevato capace di ampliare il numero di operatori e soggetti coinvolti nonché di allungare i tempi di realizzazione dell'intero progetto.

Lo stesso obiettivo perseguito, pur con riferimento all'obiettivo prioritario che ispira entrambe le proposte progettuali, supera il semplice trasferimento della buona prassi sperimentata dalla Provincia di Bologna ad un'altra amministrazione locale per arrivare ad ipotizzare una modifica delle attuali norme a ricaduta retributiva agendo principalmente sui tavoli di contrattazione collettiva nazionale.

La seconda proposta progettuale impone, infine, alle parti coinvolte la predisposizione di un partenariato di progetto di natura non più solo locale. La scelta, infatti, di agire ad un livello nazionale implica un impegno da parte dei vari soggetti coinvolti che va al di là della semplice sperimentazione locale dello strumento di analisi retributiva presupponendo una condivisione, se possibile formalizzata mediante specifico protocollo, di finalità e obiettivi di più ampia visione tali da rafforzare la rilevanza ed il potenziale di riuscita delle attività condotte.

Ancora una volta la partnership creata dovrà, comunque, essere aperta alla partecipazione di tutti gli attori interessati dal tema oggetto di intervento. Largo spazio dovrà, dunque, essere garantito ai rappresentanti delle parti sociali ed all'associazionismo di riferimento senza dimenticare l'assoluta rilevanza di una partecipazione attiva alle attività dei beneficiari diretti del progetto.

In termini prettamente operativi l'impianto complessivo della seconda proposta progettuale coincide, come previsto, con il quadro logico di intervento che è alla base anche della prima proposta progettuale:

- FASE DI GOVERNO: le attività svolte nell'ambito della presente fase non differiscono in sostanza con quelle descritte nella corrispondente fase della prima proposta progettuale. Anche in questo caso i due organi del COMITATO DI GESTIONE ED AUTOVALUTAZIONE e l'UNITÀ DI MONITORAGGIO saranno

funzionali ad assicurare il massimo livello di efficacia ed efficienza perseguito per la realizzazione delle singole attività di progetto. Di nuovo lo strumento degli interventi correttivi servirà a mantenere il progetto nel suo complesso sui binari previsti limitando qualsiasi effetto o evento discorsivo si possa creare nel corso del suo svolgimento. Chiaramente, la maggior ampiezza della partnership e la sua dimensione nazionale, imporranno un numero più alto di partecipanti al Comitato. L'Unità di Monitoraggio resterà, invece, sotto il controllo diretto di un ente esterno alle singole pubbliche amministrazioni garantendo in questo modo la massima imparzialità di analisi;

- FASE DI ANALISI: a differenza della precedente proposta progettuale, le attività di analisi previste in questo caso non comprendono il solo ADEGUAMENTO DELLO STRUMENTO DI ANALISI RETRIBUTIVA alle Amministrazioni Pubbliche che ne abbiano fatto richiesta ma anche azioni di ricerca funzionali allo svolgimento delle attività di mainstreaming verticale inserite nella fase successiva alle sperimentazione stesse. In particolare andranno ad affiancarsi allo studio per la revisione dello strumento di analisi retributiva, altri due progetti di ricerca: il primo si concentrerà sulla RACCOLTA E LA COMPARAZIONE DELLE MIGLIORI PRASSI UTILIZZATE IN AMBITO NAZIONALE O COMUNITARIO NELL'AMBITO DI INCONTRI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA allo scopo di garantire il massimo rispetto dei principi di non discriminazione di genere (comprensivi dello stesso principio della parità salariale per lavori di pari valore); il secondo progetto di ricerca andrà ulteriormente a fondo nello STUDIO delle metodologie di contrattazione collettiva cercando di individuare con precisione GLI ATTORI COINVOLTI E I RUOLI DA QUESTI SVOLTI SUI TAVOLI DI CONTRATTAZIONE. Tutte le attività realizzate in questa fase precederanno operativamente la fase successiva;
- FASE DI SPERIMENTAZIONE: la SPERIMENTAZIONE DELLO STRUMENTO DI ANALISI RETRIBUTIVA si inserisce in questa fase ed andrà a coinvolgere le Amministrazioni Pubbliche locali che abbiano espresso un interesse al trasferimento della buona prassi proposta dalla Provincia di Bologna all'interno del proprio ente. In questo ambito la sperimentazione non differisce nei contenuti da quanto previsto nella prima ipotesi progettuale. Ciò che viene a modificarsi è l'impegno complessivo della partnership nello sviluppo di ATTIVITÀ DI

SENSIBILIZZAZIONE a favore degli operatori coinvolti nell'applicazione dello strumento di monitoraggio. In questo caso, infatti, la sensibilizzazione verrà condotta non più solo attraverso incontri di presentazione del software utilizzato ma con un vero e proprio CORSO DI FORMAZIONE per dirigenti, responsabili della gestione delle risorse umane, parti sociali e dipendenti pubblici. Corso il cui scopo sarà sia la presentazione del sistema di analisi retributivo proposto sia la formazione sui temi connessi con la parità salariale e più in generale le pari opportunità sul luogo di lavoro. L'utilizzo di esperti in funzione di docenti permetterà di creare un contesto ed un ambiente favorevole alla sperimentazione oltre che preparare i partecipanti ad un utilizzo continuativo del software sperimentato e ad un'analisi produttiva dei dati raccolti. In parallelo al corso di formazione ciascuna Amministrazione Pubblica locale si prenderà in carico l'organizzazione di alcuni MOMENTI SEMINARIALI aperti ai propri dipendenti pubblici e finalizzati a garantire la massima pubblicizzazione interna di quanto sperimentato. A conclusione della sperimentazione e delle azioni di sensibilizzazione, la fase prevede la realizzazione di un'ANALISI DEI DATI RACCOLTI e la DEFINIZIONE/APPLICAZIONE DI MISURE CORRETTIVE per dare soluzione alle eventuali discriminazioni retributive individuate;

- FASE DI INFORMAZIONE E MAINSTREAMING: è questa la fase che più differenzia la presente proposta progettuale dalla precedente. Le attività condotte, infatti, superano in questo caso il livello locale e si posizionano in un contesto nazionale con l'obiettivo di sviluppare azioni di mainstreaming verticale.

In specifico sono distinguibili due insiemi di attività.

Il primo insieme di attività comprende iniziative di informazione e sensibilizzazione con finalità di mainstreaming orizzontale attuate su tre livelli operativi: un incontro seminariale in ambito locale, uno in ambito nazionale ed uno in ambito comunitario. Gli EVENTI LOCALI verranno realizzati nelle città di sperimentazione del sistema di analisi retributivo al fine di pubblicizzare l'attività condotta nonché favorire la scelta da parte di altre amministrazioni locali del territorio ad attivare un trasferimento dello strumento di monitoraggio presso il proprio ente. L'EVENTO NAZIONALE verrà, invece, organizzato con l'obiettivo di garantire una pubblicizzazione sull'intero territorio italiano di quanto sperimentato, dei risultati ottenuti e delle azioni correttive eventualmente introdotte nei contesti locali. Anche in questo caso l'attività verrà

realizzata cercando di coinvolgere il più alto livello di amministrazioni pubbliche locali e tutti gli operatori interessati. L'azione di informazione fungerà inoltre da veicolo per la sensibilizzazione dei soggetti coinvolti nei tavoli di contrattazione collettiva nazionale. Un EVENTO DI RILEVANZA EUROPEA, infine, verrà organizzato per permettere un'evidenziazione delle buone prassi sviluppate ed avviare una comparazione con gli eventuali progressi condotti con riferimento al tema della parità salariale negli altri Stati Membri. Lo sforzo posto dalla partnership di progetto nella realizzazione di queste attività di sensibilizzazione sarà ulteriormente facilitato dall'utilizzo più ampio possibile delle nuove tecnologie di informazione. Un SITO INTERNET DI PROGETTO fornirà, in specifico, il canale prioritario di diffusione e pubblicizzazione dei dati raccolti nel corso delle sperimentazioni e delle azioni correttive condotte a livello locale. Il sito stesso rappresenterà tra l'altro il principale lascito del progetto restando a disposizione delle pubbliche amministrazioni locali per sviluppare studi incrociati di comparazione tra le differenti strutture retributive favorendo in questo modo il mantenimento in attività del sistema di analisi proposto anche al di là del termine del progetto e facilitando lo scambio di buone prassi tra un contesto locale ad un altro.

Il secondo insieme di attività previsto all'interno della presente fase si concentra, invece, su un'azione specifica di mainstreaming verticale a favore delle istituzioni pubbliche centrali e dei vari operatori coinvolti nei tavoli di contrattazione collettiva nazionale. La peculiarità della presente ipotesi progettuale si incardina nella scelta della partnership di progetto di accompagnare la sperimentazione in ambito locale del sistema di analisi retributivo con un'azione concordata di richiesta di modifica da un lato delle eventuali norme contrattuali individuate come generatrici di fenomeni di discriminazione salariale fondata sul genere e dall'altra dell'attuale modalità di conduzione della contrattazione collettiva affinché si garantisca il rispetto del principio della parità salariale. La partnership di sviluppo, in particolare, si accorderà sulla DEFINIZIONE DI UN'ISTANZA COMUNE DI RICHIESTA DI MODIFICA e si farà carico di presentare tale istanza alle parti coinvolte nei processi di contrattazione collettiva nazionale. Gli eventi di informazione e sensibilizzazione prima descritti rappresenteranno il contesto privilegiato per proporre agli enti individuati l'istanza comune e per raccogliere ulteriori adesioni ai suoi contenuti. Eventi specifici e puntuali saranno poi previsti per garantire il raggiungimento

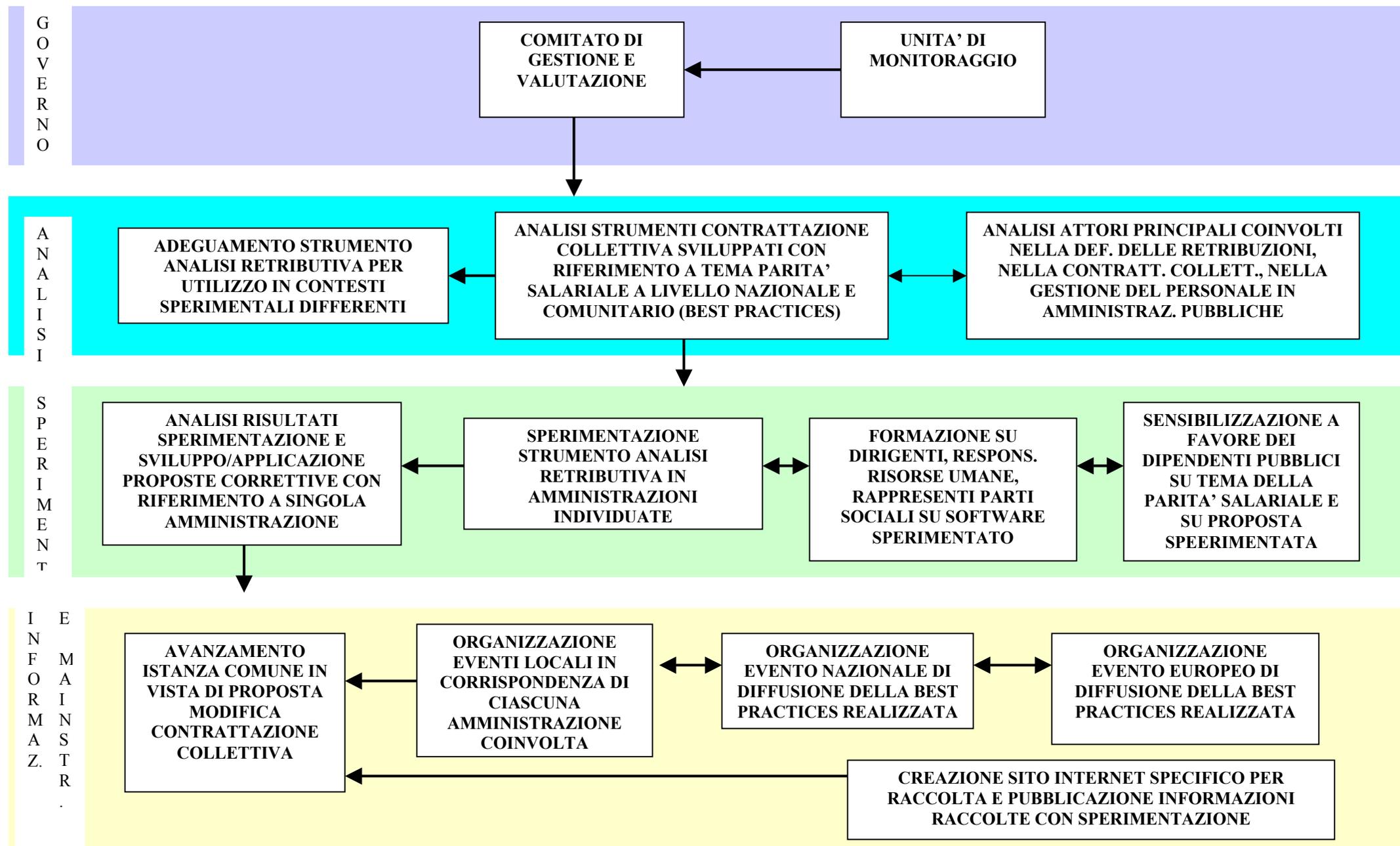
dell'obiettivo proposto. Lo stesso sito web sarà, infine, uno strumento di raccolta di riflessioni e suggerimenti funzionali alla definizione finale dell'istanza comune.

Con le azioni di informazione e mainstreaming si concluderà l'intervento progettuale.

È bene evidenziare ancora una volta come le due proposte progettuali descritte siano strettamente correlate in termini di obiettivi perseguiti. Fattore questo che rende ipotizzabile una fusione o una realizzazione consequenziale dei due interventi. È possibile, infatti, che un'Amministrazione Pubblica locale decida inizialmente, anche sulla base delle possibilità di finanziamento a disposizione, di prediligere la prima ipotesi progettuale e realizzare un trasferimento della buona prassi avanzata dalla Provincia di Bologna all'interno del proprio ente senza ritenere opportuno inizialmente avviare un'azione più ampia di mainstreaming nazionale. La stessa Amministrazione Pubblica locale potrà quindi valutare successivamente la scelta di aderire alla seconda proposta progettuale. In questo caso la sua partecipazione al secondo intervento si concentrerà solo sulla fase di informazione e mainstreaming verticale essendo la sperimentazione già stata realizzata precedentemente in autonomia. Diversa, invece, la condizione di un'Amministrazione Pubblica locale che non intenda fin dall'inizio agire in maniera autonoma ed inserisca quindi la sperimentazione dello strumento di analisi retributiva all'interno del proprio ente nella fase di sperimentazione prevista dalla seconda proposta progettuale.

Questa flessibilità rappresenta in termini assoluti l'aspetto di maggior innovatività e fruibilità delle proposte avanzate lasciando ciascuna Amministrazione Pubblica locale nell'assoluta libertà di scelta e garantendo un più ampio spazio al trasferimento del sistema di monitoraggio proposto nonché il massimo grado di consenso tra i soggetti che decideranno coerentemente con le proprie finalità e riflessioni di agire in maniera coordinata per raggiungere una modifica strutturale del sistema retributivo pubblico nazionale.

IPOTESI PROPOSTA PROGETTUALE A VALERE SU LINEA DI FINANZIAMENTO NAZIONALE/COMUNITARIO (ESEMPIO: INIZIATIVA COMUNITARIA EQUAL – ASSE PARI OPPORTUNITA’)



BENEFICIARI DIRETTI E INDIRECTI

Pur avendo sviluppato una strategia progettuale modulata in due distinte ipotesi di intervento con riferimento a linee di finanziamento nonché a livelli operativi differenti (locali e nazionali), si ritiene comunque possibile identificare in maniera univoca l'insieme dei beneficiari potenzialmente raggiungibili attraverso le attività proposte. Tale possibilità si basa sulla scelta operata all'inizio di riferire entrambe le ipotesi avanzate ad un unico obiettivo prioritario, poi declinato in finalità di breve e lungo periodo, coincidente con lo sviluppo di una metodologia innovativa di controllo della struttura retributiva utilizzabile da ciascun ente pubblico locale.

Obiettivo prioritario che si accompagna, inoltre, alla volontà di sviluppare in entrambe le ipotesi progettuali una strategia integrata di azioni capace di intervenire su un gruppo piuttosto ampio di operatori tale da giustificare una distinzione di base tra soggetti direttamente coinvolti nello svolgimento e nei risultati prodotti dalle attività proposte e soggetti indirettamente capaci di beneficiare di quanto realizzato e di ritrovare all'interno degli interventi previsti elementi di riflessione e sviluppo rispetto al tema della parità salariale e della sua applicazione al contesto di appartenenza.

Sulla base di tali considerazioni, si ritiene, quindi, opportuno distinguere all'interno dell'insieme complessivo di beneficiari delle due proposte progettuali sviluppate tra:

- **BENEFICIARI DIRETTI:** tutti gli operatori e gli attori coinvolti nella realizzazione delle attività previste da progetto nonché toccati direttamente da azioni di sensibilizzazione e mainstreaming. Fanno parte di questo gruppo:
 - gli operatori coinvolti nell'applicazione del sistema di analisi della parità retributiva e rappresentati da dirigenti, funzionari occupati nella gestione delle risorse umane, parti sociali identificabili nei contesti locali in cui si sviluppa la sperimentazione del sistema di analisi retributiva;
 - rappresentanti delle istituzioni pubbliche e delle parti sociali, di livello sia locale che nazionale, destinatari di azioni di informazione e sensibilizzazione volte non solo a far conoscere quanto sperimentato ma anche a favorirne un ulteriore trasferimento;
 - i rappresentanti degli attori coinvolti nei tavoli di contrattazione collettiva oggetto di azioni di sensibilizzazione e informazione finalizzati a favorire una modifica delle modalità di contrattazione collettiva utilizzate con riferimento al principio della parità salariale e sollecitare un'applicazione generalizzata al sistema retributivo nazionale

della Pubblica Amministrazione del sistema di monitoraggio utilizzato o delle azioni correttive sperimentate;

- dipendenti pubblici la cui retribuzione risulta oggetto di un'azione correttiva volta a garantire il rispetto del principio della parità salariale;

- **BENEFICIARI INDIRETTI:** tutti i soggetti e gli attori solo indirettamente coinvolti dalle azioni proposte ma potenzialmente interessati alla loro applicazione. Sono così definibili:
 - tutti i dipendenti pubblici che vedono grazie alle azioni informative realizzate accrescere la propria consapevolezza rispetto al diritto loro riconosciuto della parità salariale e trovano nello strumento di analisi sperimentata un mezzo per meglio valutare la propria condizione retributiva;
 - le aziende del settore privato ed il mercato del lavoro in generale che trovano nel progetto sviluppato un motivo ulteriore di riflessione rispetto ad un tema quale quello della parità salariale dalla rilevanza strategica rispetto al più ampio obiettivo della responsabilità sociale di impresa. Aziende che possono, inoltre, trarre spunto dalla sperimentazione condotta nel settore pubblico per definire un sistema di monitoraggio della propria struttura contrattuale interna oltre che per valutare l'opportunità di trasferimento delle migliori prassi correttive proposte dalle amministrazioni locali;
 - l'intera Pubblica Amministrazione nazionale che può vedere ampliato nell'ambito del progetto condotto il rispetto del principio della parità salariale a partire da azioni bottom up replicabili su larga scala e può porsi all'avanguardia a livello europeo per quanto attiene il rispetto di tali diritti.

I RISULTATI ATTESI

Partendo ancora una volta dall'obiettivo prioritario di avviare la sperimentazione e l'applicazione di una metodologia innovativa di controllo della struttura contrattuale utilizzabile da ciascun ente pubblico locale, il risultato generale atteso dalle due proposte progettuali coincide con l'accrescimento del rispetto del principio della parità salariale nell'ambito della Pubblica Amministrazione per occupazioni di pari valore.

Tale risultato generale si declina, poi, in corrispondenza di ciascuna delle due proposte progettuali avanzate in risultati attesi più specifici e identificabili sulla base di indicatori quali-quantitativi differenti.

Se si considera la prima proposta progettuale, infatti, sono riconoscibili come risultati attesi oltre alla generalizzata applicazione del principio della parità salariale anche:

- lo sviluppo corretto, grazie anche al funzionamento degli organi di gestione e controllo creati, dell'intera strategia proposta nel rispetto di quanto definito in fase di progettazione ma anche delle eventuali azioni correttive dovessero imporsi come necessarie;
- la definizione di un sistema di monitoraggio specifico per la Pubblica Amministrazione che ne ha scelto la sperimentazione e suscettibile di mettere a disposizione della stessa una banca dati costantemente aggiornata sulla situazione retributiva del personale impiegato dall'ente;
- la realizzazione, dove se ne paventi la necessità, di almeno una azione correttiva specifica atta a garantire l'applicazione del principio della parità salariale riequilibrando il sistema retributivo vigente all'interno dell'ente che ha avviato la sperimentazione;
- la realizzazione di almeno un momento di sensibilizzazione di tutti gli attori coinvolti nella realizzazione della sperimentazione per garantire un consenso generalizzato a quanto realizzato ed alle eventuali successive azioni correttive;
- la formalizzazione dello strumento di monitoraggio mediante l'inserimento dello stesso nell'ordinaria gestione del sistema retributivo;
- la partecipazione attiva di tutti i beneficiari dell'attività;
- la realizzazione di almeno un evento seminariale di informazione su scala locale.

L'evidenziazione di risultati attesi specifici con riferimento alla prima proposta progettuale è replicabile con riferimento alla seconda proposta per la quale sono considerati risultati attesi:

- lo sviluppo corretto, grazie anche al funzionamento degli organi di gestione e controllo creati, dell'intera strategia proposta nel rispetto di quanto definito in fase di progettazione ma anche delle eventuali azioni correttive dovessero imporsi come necessarie;
- la definizione di un sistema generalizzato di analisi retributiva pensato in un'ottica di massima flessibilità allo scopo di renderlo strumento adeguato all'applicazione nell'ambito delle più varie realtà pubbliche locali;
- la realizzazione di un catalogo di presentazione e comparazione delle migliori prassi applicate nell'ambito della contrattazione collettiva a livello nazionale o europeo;
- la realizzazione di una raccolta di informazioni sui principali protagonisti delle attività collegate alla contrattazione collettiva pubblica;
- la realizzazione di almeno un corso di formazione di tutti i soggetti coinvolti nell'applicazione dello strumento di monitoraggio, nell'analisi dei dati raccolti o nell'applicazione delle normative nazionali (sia tale corso di livello nazionale o di livello locale replicato presso ciascuna delle pubbliche amministrazioni coinvolte nella sperimentazione);
- la realizzazione, dove se ne paventi la necessità, di almeno una azione correttiva volta a risolvere problemi di disparità salariale evidenziati dalla sperimentazione dello strumento di analisi retributiva presso le singole amministrazioni pubbliche coinvolte;
- la creazione di un sito internet di informazione e diffusione dei risultati della sperimentazione e di presentazione dell'istanza comune proposta;
- la realizzazione di almeno un evento di informazione e mainstreaming su scala locale per ciascuna Pubblica Amministrazione coinvolta;
- la realizzazione di almeno un evento di informazione e mainstreaming su scala nazionale;
- la realizzazione di almeno un evento di informazione e mainstreaming su scala europea.

- la definizione di un'istanza comune sostenuta dalle amministrazioni pubbliche locali coinvolte nella sperimentazione dello strumento di analisi retributiva e finalizzata a richiedere modificazioni nelle scelte contrattuali prese ai tavoli di contrattazione collettiva per garantire il rispetto del principio della parità retributiva non solo con riferimento alle nuove assunzioni ma anche con i rapporti contrattuali già in essere;
- la presentazione della suddetta istanza nell'ambito di incontri puntuali rivolti agli attori coinvolti nei tavoli di contrattazione collettiva.