





*INDICE*

**CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA'  
TRA UOMO E DONNA**

**D.L. 11 IV 2006 N° 198**

Bari, settembre 2006

## **CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA**

*Prof. L. Santelli Beccegato  
Presidente Comitato Pari Opportunità*

Il Comitato Pari Opportunità dell'Università di Bari si é insediato il ..... e questo seminario si configura come la sua prima iniziativa.

Abbiamo ritenuto significativo avviare i nostri lavori riflettendo sul *Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna* di recente istituzione per l'interesse del tema in questione, per valorizzarne il contributo positivo e per riconoscere eventuali debolezze e vuoti da colmare al fine di contribuire a proseguire nella direzione di una sempre maggiore chiarificazione dei miglioramenti da introdurre nel settore, elaborare un'effettiva cultura delle pari opportunità, premessa per una vita più democratica e giusta per tutti.

Importante é stata anche la scelta delle modalità con cui realizzare questo seminario: una tavola rotonda attorno a cui ritrovarsi con i colleghi di diverse Facoltà, non solo dell'Università di Bari, ma anche delle altre Università pugliesi e con le rappresentanti dei Comitati pari opportunità delle Università della regione, degli Enti Locali e di ordini professionali.

L'obiettivo é quello di cercare di migliorare le condizioni di lavoro delle donne dell'Università e, così facendo, non solo delle donne essendo ben consapevoli che spesso le difficoltà sono comuni e riguardano tutte le persone che lavorano in un' istituzione.

Il Comitato è debitore di quanto già validamente impostato e realizzato dalle colleghe che ci hanno preceduto.

Indubbiamente il lavoro va portato avanti e sviluppato. Da qui il nostro impegno che intendiamo portare avanti a due livelli: uno di riflessione critica, per sostenere e diffondere ap-

profondimenti culturali, e uno attento a iniziative pratiche per trovare possibili soluzioni a problemi urgenti e promuovere operazioni concrete.

Oltre a questa iniziativa, altri progetti sono avviati confermando l'impostazione di una costante connessione con organismi analoghi delle altre Università e con i comitati istituiti presso altre amministrazioni pubbliche e associazioni professionali a livello regionale e nazionale.

Per comprendere davvero la questione dell'essere donna e lavorare all'Università, crediamo sia necessario assumere una visione complessiva, di contesto: importante sempre, in ogni caso, ma in particolare quando si tratta questioni femminili proprio per l'intreccio di compiti e ruoli che si ritrovano generalmente nella vita delle donne.

Il nostro comitato – anche in rispondenza all'art. 48 del D.L. n°198 dell'11 IV 2006 - si attiverà per predisporre un piano triennale di azioni positive al fine di concorrere, ci auguriamo in maniera significativa, al superamento di difficoltà e alla rimozioni di ostacoli.

Certo ogni donna, ogni uomo sono un mondo a sé, con i propri problemi, capacità, attese, motivazioni, paure, speranze inseriti in una storia prossima e remota. E indubbiamente la storia delle donne esercita una pressione, esprime una serie di condizioni, occulte o palesi, che siamo impegnati a riconoscere e a decifrare. Cercheremo di concorrere all'individuazione delle condizioni di contesto che aiutino ognuno di noi a trovare le modalità di espressione e di realizzazione che più sono congeniali. Ne guadagnerà la vita del singolo in termini di gratificazione; ne guadagnerà il mondo del lavoro in termini di risultati.

Le pari opportunità sono una questione che va oltre l'orientamento sessuale e l'identità di genere e che va interpretata come grande disegno democratico e politico per sostenere e valorizzare capacità e competenze. Capacità e competenze non sono maschili o femminili. Sono effettive o presunte, elevate o modeste. Non basta nascere donna per fare la differenza.

Per fare la differenza occorre essere cooperativi in una so-

cietà in cui la parola più diffusa è competizione; occorre essere orientanti in un mondo in cui predominano selezioni occulte e palesi; occorre saper vedere e ascoltare, saper aprire spazi e superare antiche e nuove chiusure ed esclusioni.

Un ringraziamento a tutti i partecipanti e, in particolare, ai relatori e relatrici e agli organi di governo dell'Università che hanno consentito la realizzazione dell'iniziativa.

10, comma 6, 12 e 13;

h) l'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303;

i) il decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24;

l) il decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, ad eccezione dell'articolo 10, comma 4;

m) il decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, ad eccezione degli articoli 6, comma 2, e 7, comma 1;

n) l'articolo 3 della legge 8 aprile 2004, n. 90.

Art. 58.

*Disposizioni finanziarie*

1. Dall'attuazione del presente decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

*del Parlamento europeo*  
(legge 8 aprile 2004, n. 90, articolo 3)

1. Nell'insieme delle liste circoscrizionali aventi un medesimo contrassegno, nelle prime due elezioni dei membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia, successive alla data di entrata in vigore della legge 8 aprile 2004, n. 90, nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore ai due terzi dei candidati; ai fini del computo sono escluse le candidature plurime; in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità prossima.

2. Per i movimenti e i partiti politici presentatori di liste che non abbiano rispettato la proporzione di cui al comma 1, l'importo del rimborso per le spese elettorali di cui alla legge 3 giugno 1999, n. 157, e' ridotto, fino ad un massimo della metà, in misura direttamente proporzionale al numero dei candidati in più rispetto a quello massimo consentito. Sono, comunque, inammissibili le liste circoscrizionali composte da più di un candidato che non prevedono la presenza di candidati di entrambi i sessi.

3. La somma eventualmente derivante dalla riduzione di cui al comma 2 e' erogata ai partiti o gruppi politici organizzati che abbiano avuto proclamata eletta, ai sensi dell'articolo 22 della legge 24 gennaio 1979, n. 18, e successive modificazioni, una quota superiore ad un terzo di candidati di entrambi i sessi. Tale somma e' ripartita in misura proporzionale ai voti ottenuti da ciascun partito o gruppo politico organizzato.

Art. 57.

*Disposizioni abrogate*

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni:

- a) la legge 9 gennaio 1963, n. 7;
- b) l'articolo 1 della legge 9 febbraio 1963, n. 66;
- c) gli articoli 1, 2, 3, 4, 9, 10, 11, 12, 15 e 16, comma 1, della legge 9 dicembre 1977, n. 903;
- d) gli articoli 1 e 2 della legge 13 dicembre 1986, n. 874;
- e) l'articolo 11 della legge 6 agosto 1990, n. 223;
- f) la legge 10 aprile 1991, n. 125, ad eccezione dell'articolo 11;
- g) la legge 25 febbraio 1992, n. 215, ad eccezione degli articoli

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BARI  
*COMITATO PARI OPPORTUNITA'*

*BARI, 27 IX 2006*

*ATTI DEL SEMINARIO DI STUDI*

***“CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA  
UOMO E DONNA” ( D.L. 11 IV 2006 N.198)***

*E' con molto piacere che sono qui oggi a portare il mio saluto a questa prima iniziativa del Comitato Pari Opportunità di questo Ateneo recentemente insediato.*

*Un'occasione di informazione importante per conoscere le disposizioni esistenti finalizzate alla promozione delle pari opportunità nei diversi ambienti familiari e di lavoro.*

*Una questione, questa delle pari opportunità, dai molteplici aspetti, particolarmente complessa dove si intrecciano componenti culturali, sociali, di organizzazione e della cui difficoltà come Università, e personalmente, siamo consapevoli.*

*Mi pare opportuno ricordare il lavoro già svolto in questa direzione negli ultimi anni e il contributo realizzato per approfondire questa problematica dal precedente Comitato pari Opportunità presieduto dalla prof. Musti.*

*Molte sono state le questioni affrontate attraverso indagini condotte sulla presenza femminile nelle diverse fasce della docenza universitaria; le proposte per introdurre azioni positive per migliorare condizioni di vita e di lavoro delle nostre ricercatrici e docenti. Il Comitato ha lavorato anche all'esterno attraverso iniziative volte all'occupazione femminile e a favore degli studenti.*

*Tra le numerose attività, particolarmente importante è stata*

*la scelta di istituire uno sportello di ascolto per la popolazione studentesca allo scopo di rilevare eventuali stati di malessere e di disagio. Lo sportello è stato attivato congiuntamente con l'Ufficio del Garante degli studenti. Un'iniziativa, questa, significativa non solo in sé, ma anche nella logica di un impegno congiunto tra Organi di governo ausiliari.*

*Indubbiamente il lavoro va portato avanti e potenziato.*

*Molte sono ancora le cose da fare, rimaste allo stato di progetto quale, ad esempio, lo studio di fattibilità per la creazione di un Centro multifunzionale aperto a tutti i dipendenti dell'Università con le finalità di sostegno al disagio lavorativo, organizzazione di corsi, servizio assistenza per i figli del personale universitario nelle ore pomeridiane e nei mesi estivi, attività culturali utili a conciliare la vita professionale con la vita familiare.*

*Un progetto importante che mi auguro l'attuale Comitato voglia riconsiderare nelle sue certo non facili possibilità attuative assieme ad altre iniziative che certamente verranno formulate.*

*Siamo in attesa delle proposte che proverranno nei prossimi mesi dal nuovo Comitato Pari opportunità che dovrà essere completato nella sua composizione dalla rappresentanza delle studentesse, di prossimo insediamento, e dalla rappresentante delle associate.*

*Siamo informati della strutturazione per gruppi di lavoro che l'attuale Comitato si è dato. Riteniamo che sia una modalità operativa funzionale per promuovere all'interno della nostra Università, studi e ricerche atti a sostenere e diffondere la 'cultura di genere', premessa per formulare progetti da inserire nel più generale lavoro di orientamento universitario e cercare così di superare condizionamenti spesso ancora purtroppo pesanti.*

*E' con l'augurio di vedere presto ulteriori, nuovi risultati che apro i lavori di questo Seminario certo che, anche attraverso*

comma 1, della legge 25 febbraio 1992, n. 215, con apposito capitolo nello stato di previsione della spesa del Ministero delle attività produttive, possono essere concesse ai soggetti indicati all'articolo 53, comma 1, lettera a), nel rispetto dei principi fondamentali dell'ordinamento anche comunitario, le agevolazioni previste dalla disciplina vigente:

a) per impianti ed attrezzature sostenute per l'avvio o per l'acquisto di attività commerciali e turistiche o di attività nel settore dell'industria, dell'artigianato, del commercio o dei servizi, nonché per i progetti aziendali connessi all'introduzione di qualificazione e di innovazione di prodotto, tecnologica od organizzativa;

b) per l'acquisizione di servizi destinati all'aumento della produttività, all'innovazione organizzativa, al trasferimento delle tecnologie, alla ricerca di nuovi mercati per il collocamento dei prodotti, all'acquisizione di nuove tecniche di produzione, di gestione e di commercializzazione, nonché per lo sviluppo di sistemi di qualità.

2. Ai soggetti di cui all'articolo 53, comma 1, lettera b), possono essere concesse agevolazioni per le spese sostenute per le attività ivi previste.

Art. 55.

*Relazione al Parlamento*

(legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 11)

1. Il Ministro delle attività produttive verifica lo stato di attuazione dei principi di cui al presente capo, presentando a tale fine una relazione annuale al Parlamento.

LIBRO IV

*PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI CIVILI E POLITICI*

TITOLO I

*PARI OPPORTUNITÀ NELL'ACCESSO ALLE CARICHE ELETTIVE*

*Capo I*

*ELEZIONE DEI MEMBRI DEL PARLAMENTO EUROPEO*

Art. 56.

*Pari opportunità nell'accesso alla carica di membro*



nell'attività economica e imprenditoriale, e, in particolare, i principi diretti a:

- a) favorire la creazione e lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, anche in forma cooperativa;
- b) promuovere la formazione imprenditoriale e qualificare la professionalità delle donne imprenditrici;
- c) agevolare l'accesso al credito per le imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile;
- d) favorire la qualificazione imprenditoriale e la gestione delle imprese familiari da parte delle donne;
- e) promuovere la presenza delle imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile nei comparti più innovativi dei diversi settori produttivi.

Art. 53.

*Principi in materia di beneficiari delle azioni positive*

(legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 2, comma 1)

1. I principi in materia di azioni positive per l'imprenditoria femminile si rivolgono ai seguenti soggetti:

- a) le società cooperative e le società di persone, costituite in misura non inferiore al 60 per cento da donne, le società di capitali le cui quote di partecipazione spettino in misura non inferiore ai due terzi a donne e i cui organi di amministrazione siano costituiti per almeno i due terzi da donne, nonché le imprese individuali gestite da donne, che operino nei settori dell'industria, dell'artigianato, dell'agricoltura, del commercio, del turismo e dei servizi;
- b) le imprese, o i loro consorzi, le associazioni, gli enti, le società di promozione imprenditoriale anche a capitale misto pubblico e privato, i centri di formazione e gli ordini professionali che promuovono corsi di formazione imprenditoriale o servizi di consulenza e di assistenza tecnica e manageriale riservati per una quota non inferiore al settanta per cento a donne.

Art. 54.

*Fondo nazionale per l'imprenditoria femminile*

(legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 3, comma 1)

1. A valere sulle disponibilità del Fondo, istituito con l'articolo 3,

*l'impegno di questo Comitato, si concorra a 'liberare' quel potenziale costituito dal capitale umano femminile la cui mancata valorizzazione rappresenta uno spreco, che non ci possiamo più consentire, di risorse intellettuali, di investimenti sociali ed economici.*

*Prof. Giovanni GIRONE*

*Magnifico Rettore*

## SEMINARIO DI STUDI

### “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”

Desidero porgere un deferente saluto a tutti i presenti ed esprimere agli organizzatori tutti il mio compiacimento per la odierna significativa iniziativa che segna un'ulteriore tappa del processo di sviluppo dell'istituzione universitaria e di rafforzamento del ruolo che essa svolge nel contesto territoriale in cui opera.

Sono consapevole della circostanza che le problematiche esaminate in questa sede saranno esposte, valutate ed approfondite da persone che hanno competenza in materia ben maggiore della mia.

Io mi limiterò, in questo mio breve intervento, a svolgere qualche considerazione in merito al Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna ( D.L.vo 11 aprile 2006, n.198 ).

Il Codice ribadisce il divieto di discriminazione tra uomo e donna e si propone di sancire formalmente quei principi e di individuare quegli strumenti che possano condurre alla definizione e alla rimozione delle discriminazioni nei confronti delle donne. In particolare, nel Codice viene ribadito il divieto di porre in essere qualsiasi elemento di discriminazione tanto nell'accesso al lavoro in genere e specificatamente nell'accesso al lavoro presso un ente pubblico, quanto nelle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e nella possibilità di sviluppo di carriera. Riserverei un momento di attenzione anche alla componente degli studenti, perché probabilmente le prime discriminazioni o, quanto meno, le prime difficoltà che possono portare ad eventuali discriminazioni nascono proprio nell'approccio agli studi universitari.

E anche in questo, credo che l'Università abbia il dovere di compiere ogni sforzo per rendere concretamente praticabile dal primo rapporto che con essa hanno gli studenti, in una prospettiva di formazione e successivamente di carriera che guardi alle effettive competenze che ognuno è in grado di sviluppare ciò risponde all'esigenza, ribadita nel codice, di rendere sostanziale

(legge 6 agosto 1990, n. 223, articolo 11)

1. La concessionaria pubblica e i concessionari privati per la radiodiffusione sonora o televisiva in ambito nazionale, promuovono azioni positive volte ad eliminare condizioni di disparità tra i due sessi in sede di assunzioni, organizzazione e distribuzione del lavoro, nonché di assegnazione di posti di responsabilità.

2. I concessionari di cui al comma 1 redigono, ogni due anni, un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli e della remunerazione effettiva da trasmettere alla Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna di cui al libro I, titolo II, capo II.

Art. 50.

#### *Misure a sostegno della flessibilità di orario*

1. Le misure a sostegno della flessibilità di orario, finalizzate a promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, sono disciplinate dall'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53.

Capo V

#### TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ

Art. 51.

#### Tutela e sostegno della maternità e paternità

1. La tutela ed il sostegno della maternità e paternità è disciplinata dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

TITOLO II

#### PARI OPPORTUNITÀ NELL'ESERCIZIO DELL'ATTIVITÀ D'IMPRESA

Capo I

#### AZIONI POSITIVE PER L'IMPRENDITORIA FEMMINILE

Art. 52.

#### *Principi in materia di azioni positive per l'imprenditoria femminile*

(legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 1, commi 1 e 2)

1. Il presente capo indica i principi generali volti a promuovere l'uguaglianza sostanziale e le pari opportunità tra uomini e donne

Art. 48.

*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5)

1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera *c*), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera *d*), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile e' accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 49.

*Azioni positive nel settore radiotelevisivo*

l'uguaglianza che viene sancita in termini di principio.

Per quanto ci riguarda, il percorso compiuto in questa direzione ha consentito di superare molti dei pregiudizi e dei quotidiani ostacoli che si sono incontrati, ma molto ancora c'è da fare.

Le donne hanno chiesto ed ottenuto interventi legislativi che potessero incidere sulla loro condizione sociale e garantissero loro i diritti fondamentali per l'accesso al lavoro, la tutela della maternità e della salute. Ma, ripeto, questo è un processo che va ancora completato.

Ho letto recentemente sulla stampa, anche locale, di uno studio approfondito svolto da una organizzazione sindacale che ha fornito elementi di riflessione molto importanti rispetto a questa problematica evidenziando, in particolare, la necessità di conciliare lavoro e vita privata e familiare, il che può comportare la rinuncia alla ricerca di una occupazione o alla competizione per accedere a posizioni di maggior prestigio o di responsabilità.

Su questo punto i dati ISTAT relativi all'Italia segnalano una riduzione del tasso di occupazione femminile al crescere della dimensione del nucleo familiare, fenomeno che non si riscontra per la componente maschile.

E' da osservare, inoltre, che il radicamento nella società di stereotipi di genere che precludono alle donne alcuni percorsi lavorativi e contribuiscono ad alimentare atteggiamenti discriminatori nei loro confronti costituiscono un altro fattore che crea una condizione di svantaggio relativo per la componente femminile.

Il superamento di questa condizione richiede da parte nostra un costante impegno nel contrastare stereotipi e pregiudizi fondati sulla diversità di genere, in modo da favorire la promozione della presenza femminile nelle posizioni lavorative in ogni livello.

Bisogna sviluppare una cultura vera e propria delle pari opportunità e questo richiede interventi a più livelli.

E' necessario favorire l'equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali delle donne, per quanto attiene la condizione lavorativa: per esempio, orari più flessibili, nuovi sistemi

di progressione professionale, istituzione di servizi di supporto per le lavoratrici madri.

Bisogna superare condizioni che pongono pregiudizi nella formazione, nell'avanzamento professionale di carriera e nel trattamento economico delle lavoratrici.

Bisogna promuovere l'inserimento delle donne nelle attività professionali e nelle qualifiche nelle quali esse sono sottorappresentate, in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli più alti di responsabilità.

Bisogna eliminare le disparità di fatto in cui le donne sono soggette nell'accesso al lavoro, nell'orientamento e nella formazione professionale, nella vita lavorativa e nella progressione di carriera.

Soffermandoci brevemente su quello che più da vicino ci riguarda, possiamo dire che, nella nostra Università, l'attenzione rivolta a queste problematiche è stata notevole. Per quelli che sono i campi d'intervento istituzionali, ovviamente i risultati conseguiti sono ancora non del tutto adeguati rispetto alle aspettative.

Credo che, tuttavia, vada registrato con soddisfazione lo sviluppo della componente femminile sia nel campo della docenza, che nell'apparato tecnico-amministrativo.

Credo che ciò dimostri che, per quanto attiene alle assunzioni, il principio delle pari opportunità sia stato rispettato.

Analogha considerazione può essere fatta per quanto concerne la progressione di carriera, dato che nell'assegnazione di responsabilità, nell'ambito dell'organizzazione amministrativa la componente femminile ha ricoperto un ruolo di tutto rilievo.

Anche la formazione professionale è stata un processo che ha coinvolto pienamente la componente femminile. Nell'organizzazione del lavoro e nella definizione dell'orario di lavoro si sono introdotte tipologie che consentono di conciliare, per quanto possibile, impegni familiari con attività lavorativa. Le recenti progressioni di carriera, effettuate in attuazione di specifici istituti contrattuali hanno riguardato la gran parte della componente femminile del personale tecnico-amministrativo.

delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

2. Il rapporto di cui al comma 1 e' trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.

3. Il rapporto e' redatto in conformità alle indicazioni definite nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1 dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto.

4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Art. 47.

*Richieste di rimborso degli oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive*

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 10, comma 1)

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze e delle pari opportunità e su indicazione del Comitato di cui all'articolo 8, determina, con apposito decreto, eventuali modifiche nelle modalità di presentazione delle richieste di cui all'articolo 45, comma 1, nelle procedure di valutazione di verifica e di erogazione, nonché nei requisiti di onorabilità che i soggetti richiedenti devono possedere.

2. La mancata attuazione del progetto comporta la decadenza dal beneficio e la restituzione delle somme eventualmente già riscosse. In caso di attuazione parziale, la decadenza opera limitatamente alla parte non attuata, la cui valutazione e' effettuata in base ai criteri determinati dal decreto di cui al comma 1.

ma 1, deve comunque avere inizio entro due mesi dal rilascio dell'autorizzazione.

3. I progetti di azioni concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale hanno precedenza nell'accesso al beneficio di cui al comma 1.

4. L'accesso ai fondi comunitari destinati alla realizzazione di programmi o progetti di azioni positive, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 45, e' subordinato al parere del Comitato di cui all'articolo 8.

#### Art. 45.

##### *Finanziamento delle azioni positive realizzate mediante la formazione professionale*

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 3)

1. Al finanziamento dei progetti di formazione finalizzati al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 42, comma 1, autorizzati secondo le procedure previste dagli articoli 25, 26 e 27 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, ed approvati dal Fondo sociale europeo, e' destinata una quota del Fondo di rotazione istituito dall'articolo 25 della stessa legge, determinata annualmente con deliberazione del Comitato interministeriale per la programmazione economica.

2. La finalizzazione dei progetti di formazione al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 42, comma 1, viene accertata, entro il 31 marzo dell'anno in cui l'iniziativa deve essere attuata, dalla commissione regionale per l'impiego. Scaduto il termine, al predetto accertamento provvede il Comitato di cui all'articolo 8.

3. La quota del Fondo di rotazione di cui al comma 1 e' ripartita tra le regioni in misura proporzionale all'ammontare dei contributi richiesti per i progetti approvati.

#### Art. 46.

##### *Rapporto sulla situazione del personale*

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 9, commi 1, 2, 3 e 4)

1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna

Certo, molto c'è ancora da fare.

Noi riteniamo comunque, in questo momento, che l'impulso che ci verrà fornito dal Comitato Pari Opportunità, con l'ausilio delle Organizzazioni Sindacali, che fungono, come dire, da stimolo costante alle nostre attività, ci debba impegnare in una forma non solo di attenzione, ma anche di concreto sostegno a tutte le iniziative in materia, anche attraverso la messa a disposizione di risorse di tipo logistico, strumentale, umano e finanziario, sempre limitatamente a ciò che in questo momento il nostro bilancio consente.

Per ultimo, ad ulteriore dimostrazione della disponibilità non solo personale ma anche istituzionale a collaborare alla soluzione delle questioni ancora aperte, ritengo opportuno richiamare il contenuto di due brani che molti di voi sicuramente conoscono, ma credo sia giusto riconsiderare.

Il primo è tratto dalla comunicazione "L'inserimento delle pari opportunità per uomini e donne in tutte le politiche e l'attività della Comunità europea in materia": "...La promozione della parità però non deve essere considerata con il solo scopo di riportare in equilibrio la situazione a livello statistico: è invece un più ampio progetto di cambiamento di ruoli genitoriali, equilibri familiari, pratica istituzionale, organizzazione del lavoro e del tempo, sviluppo e indipendenza personali, e coinvolge anche gli uomini e l'intera società, all'interno della quale tale progetto può diventare una spinta verso il progresso ed essere un simbolo di democrazia e pluralismo."

Il secondo riporta un pensiero di Amartya Sen, Premio Nobel '98 per l'economia: "le donne hanno cessato di essere le beneficiarie passive di aiuti destinati a dar loro sollievo, ma sempre più vengono viste, dagli uomini e da loro stesse, come protagoniste attive del mutamento, dinamiche promotrici di trasformazioni sociali che possono modificare sia la loro vita che quella degli uomini."

*Giorgio DE SANTIS  
Direttore Amministrativo*

## Alla scoperta delle opportunità

*Grazia Concilio*

Non mi è facile introdurre un qualunque argomento senza avere l'impulso di raccontare, anche in sintesi, la sensazione di inefficacia e impotenza scaturita dai primi tre anni di esperienza CPO nel Politecnico di Bari. Non siamo partite con ottimismo (non viviamo di illusioni!), ma sicuramente con entusiasmo: eravamo consapevoli dell'attrito che un'attività volta alla riduzione delle disparità avrebbe incontrato in un mondo da sempre animato da una numerosissima presenza maschile.

Ciononostante, abbiamo provato ad attivarci in alcune direzioni considerate rilevanti e/o possibili: in facoltà tecniche come quelle del Politecnico di Bari, gli spazi per riflettere sulle pari opportunità devono essere costruiti appositamente.

Oltre a questa difficoltà che definirei "di campo", abbiamo dovuto scontrarci con una contraddizione formal-gestionale: da regolamento d'ateneo il CPO vede coincidere la figura del proprio presidente con quella del delegato del rettore alle pari opportunità. Questa fusione è impossibile da realizzare senza mortificare l'uno o l'altro ruolo. Noi, siamo state "fortunate" perché si è trattato di una donna, una docente, naturalmente vocata all'azione, ma questo ha determinato l'isolamento del CPO dagli organi di governo seppure a fronte di una discreta operosità del comitato, specie in considerazione del fatto che si è trattato del primo triennio di attività.

Basti pensare che il comitato ha, nel primo mese, predisposto il proprio regolamento che è stato inviato all'amministrazione centrale per l'approvazione e ancora oggi nulla si sa sull'esito di questa procedura; sono passati quattro anni!

L'esistenza del CPO al Politecnico di Bari non costituisce la risposta ad una esigenza diffusa, che pure, per certi versi, esiste. Il CPO del Politecnico concretizza esclusivamente un obbligo istituzionale da assolvere indipendentemente dagli spazi di "azione" che ad esso vengono accordati.

e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Art. 43.

### *Promozione delle azioni positive*

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 1, comma 3)

1. Le azioni positive di cui all'articolo 42 possono essere promosse dal Comitato di cui all'articolo 8 e dalle consigliere e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 12, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, delle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 44.

### *Finanziamento*

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 2, commi 1, 2, 4 e 5)

1. A partire dal 1° ottobre ed entro il 30 novembre di ogni anno, i datori di lavoro pubblici e privati, i centri di formazione professionale accreditati, le associazioni, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali possono richiedere al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive presentati in base al programma-obiettivo di cui all'articolo 10, comma 1, lettera c).

2. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Comitato di cui all'articolo 8, ammette i progetti di azioni positive al beneficio di cui al comma 1 e, con lo stesso provvedimento, autorizza le relative spese. L'attuazione dei progetti di cui al com-

qualsiasi appalto. Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali la direzione provinciale del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste. Le disposizioni del presente comma non si applicano nel caso sia raggiunta una conciliazione ai sensi degli articoli 36, comma 1, e 37, comma 1.

2. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 27, commi 1, 2 e 3, 28, 29, 30, commi 1, 2, 3 e 4, e' punita con l'ammenda da 103 euro a 516 euro.

#### *Capo IV*

### PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

#### Art. 42.

##### *Adozione e finalità delle azioni positive*

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 1, commi 1 e 2)

1. Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;

c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

Abbiamo spesso dovuto interrogarci sul nostro ruolo: dove nulla è stato fatto, la vastità delle esigenze è un elemento di devastante disorientamento. Il disorientamento è stato ulteriormente aggravato da una volontà di vertice ad appoggiare esclusivamente azioni "leggere". In una realtà non abituata a riflettere sugli spazi di opportunità orientati alla "differenza", ci sono chance di successo nell'azione "leggera"? E cosa dobbiamo intendere per successo? Personalmente mi piacerebbe considerare un nostro successo un qualunque, minimo, germoglio di cambiamento. E' di cambiamenti che c'è bisogno ma le nostre pur numerose iniziative non hanno, dal mio punto di vista, sortito alcun effetto.

Il nostro CPO non si è attivato concentrandosi esclusivamente sulle disparità di genere ma cercando di riflettere in generale sulle disparità create dalla "differenza". Convinte che le "differenze" siano una risorsa per ogni genere di comunità, abbiamo provato a riflettere sulla necessità di riconoscerne il *potenziale*. Uso questa parola perché mi piace pensare nei termini in cui sono abituata a farlo da "ingegnere". Le differenze di potenziale, nella fisica ad esempio, rappresentano delle opportunità di realizzazione di un qualche fenomeno ad elevato contenuto di energia. Il nostro CPO voleva provare a ragionare proprio in questi termini: quali potenzialità sono malcelate dalle differenze? come possiamo "usare" le differenze come opportunità per costruire cambiamenti? A me piace pensare che le pari opportunità non siano garantite da una operazione di bilancino di precisione. Cercare le pari opportunità significa costruire un nuovo modello di organizzazione, e conseguentemente d'azione, di una collettività, rispetto al quale proprio le differenze siano garanzia di pari opportunità.

Numerosi studi, principalmente sulla questione di genere e rintracciabili facilmente anche attraverso il coordinamento nazionale, sono stati e vengono tuttora condotti per rintracciare queste differenze. Ad esempio nei contesti lavorativi vengono osservati atteggiamenti al comando, approccio alla risoluzione dei problemi, capacità di comunicazione, gestione dei gruppi, correttezza nella competizione in carriera, efficacia, ecc.; nelle dinamiche sociali,

invece sono investigati comportamento sociale, concretezza, gestione dei tempi, accessibilità (allo spazio e alle risorse sociali e lavorative), impegno familiare, ecc. Gli studi, però, vengono spesso condotti con la deliberata volontà di dimostrare quale sia la differenza che caratterizza “i migliori” e non vengono mai orientati a comprendere quali risorse sono attivabili da tali differenze e dunque quali opportunità possono cogliersi da queste. L’approccio alle differenze è ancora troppo ancorato alla “protesta” ed è poco propositivo sulla ricerca delle opportunità. “Cercare le opportunità nella differenza” mi sembra un obiettivo capace di modificare l’approccio all’azione perché orientato a mettere a frutto il “potenziale della differenza”. E’ necessario modificare il modo di porsi nell’osservazione. Osservazione delle differenze e ricerca delle opportunità possono e devono, insieme, innovare il concetto di parità. Questo è possibile solo, mi sembra, se la osservazione delle differenze supera il mero atteggiamento di correzione della discriminazione e viene orientata alla costruzione di una struttura organizzativa sociale, lavorativa e familiare, migliore. Ciò non vuol dire che è possibile interrompere l’egregio lavoro che viene fatto per combattere ogni genere di discriminazioni. Non solo non ci è consentito per via dell’ormai complesso sistema di leggi e regolamenti che operano in tal senso ma è necessario per difendere l’azione da una serie infinita di condizioni discriminanti: sappiamo, ce lo dimostra il caso che sarà presentato dalla professoressa Princigalli, che la discriminazione può celarsi anche dietro costrutti e prescrizioni sociali orientati a combatterla! “Cercare le opportunità nella differenza” può supportare la costruzione di un concetto di parità basato sulla consapevolezza della incompleta efficacia degli strumenti regolativi e orientato a ottimizzare le risorse, per fortuna diverse, che la società mette a disposizione di se stessa.

In questa prospettiva, quali sono le possibilità di azione per un CPO? Può un CPO rappresentare una occasione di reale cambiamento di una istituzione verso la parità? La risposta a queste domande dipende sicuramente dalla specificità del contesto culturale nel quale un CPO agisce e questo rafforza a mio parere il sen-

delega da un'organizzazione sindacale o dalla consigliera o dal consigliere provinciale o regionale di parità.

Art. 39.

*Ricorso in via d'urgenza*

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 14)

1. Il mancato espletamento del tentativo di conciliazione previsto dall'articolo 410 del codice di procedura civile non preclude la concessione dei provvedimenti di cui agli articoli 37, comma 4, e 38.

Art. 40.

*Onere della prova*

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 6)

1. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.

Art. 41.

*Adempimenti amministrativi e sanzioni*

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 12; legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 16, comma 1)

1. Ogni accertamento di atti, patti o comportamenti discriminatori ai sensi degli articoli 25 e 26, posti in essere da soggetti ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture, viene comunicato immediatamente dalla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da



benefici di cui all'articolo 41, comma 1.

Art. 38.

*Provvedimento avverso le discriminazioni*

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 15; legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 13)

1. Qualora vengano posti in essere comportamenti diretti a violare le disposizioni di cui all'articolo 27, commi 1, 2, 3 e 4, e di cui all'articolo 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, su ricorso del lavoratore o per sua delega delle organizzazioni sindacali o della consigliera o del consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente, il tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove e' avvenuto il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

2. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il giudice definisce il giudizio instaurato a norma del comma seguente.

3. Contro il decreto e' ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione davanti al giudice che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

4. L'inottemperanza al decreto di cui al primo comma o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione e' punita ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

5. Ove le violazioni di cui al primo comma riguardino dipendenti pubblici si applicano le norme previste in materia di sospensione dell'atto dall'articolo 21, ultimo comma, della legge 6 dicembre 1971, n. 1034.

6. Ferma restando l'azione ordinaria, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano in tutti i casi di azione individuale in giudizio promossa dalla persona che vi abbia interesse o su sua

**PARITA' E PARI OPPORTUNITA'  
NEL DECRETO LEGISLATIVO N. 198/2006:  
UNA LETTURA CRITICA**

*Mario Giovanni Garofalo  
Fac. Di Giurisprudenza  
Università di Bari*

1.- Siamo chiamati a parlare del recente decreto legislativo che, molto pretenziosamente, è stato chiamato "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Si tratta di un'iniziativa presa dal CPO dell'Università di Bari quanto mai opportuna e ringrazio l'intero Comitato e la sua Presidente, la collega Santelli Beccegato, per l'onore che mi ha fatto invitandomi.

Iniziativa opportuna, dicevo, ma non in sé per il cosiddetto Codice, ma perché il tema della parità tra uomo e donna da un po' di tempo è trascurato ed è quanto mai opportuno che si riprenda a discuterne.

Dividerò, dunque, questo mio intervento in una prima parte, nella quale farò qualche critica al decreto e motiverò l'auspicio che il nuovo Governo prenda rapidamente l'iniziativa di rivenderlo e di modificarlo sostanzialmente e una seconda parte nella quale esporrò brevemente la mia opinione sul tema delle pari opportunità.

2.- Dicevo che il nome di Codice è pretenzioso: per codice di qualche cosa si intende un testo che, tendenzialmente, raggruppi tutte le norme giuridiche che riguardano un tema: quindi, in esso dovremmo trovare tutte le norme in materia di parità uomo-donna, non solo sul lavoro, ma in generale. Invece, per le norme in materia di parità nei rapporti familiari si fa rinvio al codice civile: badate, ritengo che il luogo idoneo per queste norme sia appunto il codice civile, ma – appunto – è una grave lacuna per un testo che pretende di essere un codice. Va, comunque, aggiunto che la materia richiederebbe tutta una serie di interventi

tesi a redistribuire il lavoro di cura tra i sessi e ad alleggerirli; sarebbe un fuor d'opera inserirli nel codice civile e troverebbero idonea collocazione in un codice sulla parità uomo-donna di cui non c'è neanche l'ombra.

Altrettanto deve dirsi per due altri aspetti di fondamentale importanza. Il primo è la parità uomo-donna nei rapporti sociali (si è mai fatta un'indagine sulle difficoltà di una donna *single* ad ottenere un finanziamento bancario?): su questo è ripresa solo la previsione di una Commissione presso la Presidenza del Consiglio che non si comprende bene quali funzioni abbia.

L'altro aspetto è quello della presenza delle donne nel sistema politico: viene ripresa solo la norma che prevede un meccanismo di penalizzazione sul rimborso delle spese elettorali per le liste che non abbiano candidati del sesso meno rappresentato in una misura pari almeno ad un terzo. Ma ciò vale solo per il Parlamento europeo: e perché? Non c'è analogo problema nelle altre elezioni?.

In realtà, il cosiddetto codice è solo una riformulazione delle norme in tema di divieto di discriminazione in materia di lavoro, delle relative azioni in giudizio e degli organi preposti alla tutela della parità e alla promozione delle azioni positive. Né va taciuto che questa riformulazione crea più problemi interpretativi di quanti ne risolve.

Mi sembra che tutto ciò sia sufficiente a motivare l'auspicio che il Governo rimetta mano alla questione proponendo al Parlamento una delega per risolvere i tanti problemi interpretativi che l'attuale testo pone, ma, soprattutto per:

- rivedere e coordinare la normativa antidiscriminatoria, non solo per ragioni di genere, ma anche per le altre cause;
- allargare la prospettiva, al di là del problema del lavoro: sono convinto che la diseguale distribuzione del potere tra i generi nella società condizioni l'assetto storicamente dato dei rapporti di produzione (per il mercato) molto più di quanto ne sia condizionato. In parole più semplici: come si può promuovere la posizione lavorativa della donna se non si interviene sul lavoro di cura?

dere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina all'autore della discriminazione di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentite, nel caso si tratti di datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché la consigliera o il consigliere di parità regionale competente per territorio o la consigliera o il consigliere nazionale. Nella sentenza il giudice fissa i criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano.

4. Ferma restando l'azione di cui al comma 2, la consigliera o il consigliere regionale e nazionale di parità possono proporre ricorso in via d'urgenza davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti. Il giudice adito, nei due giorni successivi, convoca le parti e assume sommarie informazioni, ove ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, con decreto motivato e immediatamente esecutivo oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore della discriminazione la cessazione del comportamento pregiudizievole e adotta ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti delle discriminazioni accertate, ivi compreso l'ordine di definizione ed attuazione da parte del responsabile di un piano di rimozione delle medesime. Si applicano in tal caso le disposizioni del comma 3. Contro il decreto e' ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti, opposizione avanti alla medesima autorità giudiziaria territorialmente competente, che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

5. L'inottemperanza alla sentenza di cui al comma 3, al decreto di cui al comma 4 o alla sentenza pronunciata nel relativo giudizio di opposizione e' punita con le pene di cui all'articolo 650 del codice penale e comporta altresì il pagamento di una somma di 51 euro per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del provvedimento da versarsi al Fondo di cui all'articolo 18 e la revoca dei

gionali competenti per territorio hanno facoltà di ricorrere innanzi al tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima.

Art. 37.

*Legittimazione processuale a tutela di più soggetti*

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 7, 8, 9, 10 e 11)

1. Qualora le consigliere o i consiglieri di parità regionali e, nei casi di rilevanza nazionale, la consigliera o il consigliere nazionale rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni, prima di promuovere l'azione in giudizio ai sensi dei commi 2 e 4, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a centoventi giorni, sentite, nel caso di discriminazione posta in essere da un datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, la consigliera o il consigliere di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale, in copia autentica, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del tribunale in funzione di giudice del lavoro.

2. Con riguardo alle discriminazioni di carattere collettivo di cui al comma 1, le consigliere o i consiglieri di parità, qualora non ritengano di avvalersi della procedura di conciliazione di cui al medesimo comma o in caso di esito negativo della stessa, possono proporre ricorso davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti.

3. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 2, oltre a provve-

- Forgiare gli strumenti per un'effettiva diffusione delle azioni positive;
- Realizzare una forte azione di sostegno in favore dell'organizzazione delle donne.

Soffermiamoci un attimo sul primo e sull'ultimo punto. Quanto al primo, le norme contenenti divieti di discriminazione con i relativi rimedi si sono venuti affastellando nel tempo in modo alluvionale, man mano che la sensibilità politica sul singolo motivo di discriminazione è venuta maturando. Abbiamo avuto, per primo, il divieto di discriminazione retributiva tra lavoratrici e lavoratori contenuta nell'art. 37 della Costituzione; poi il divieto di discriminazioni sindacali, politiche e religiose nello Statuto dei lavoratori del 1970; poi due interventi legislativi sulla discriminazione per ragioni di sesso, la l. 903 del 1967 e la l. 125 del 1991; poi, il divieto di discriminazione per AIDS, disposto dalla l. n. 135/1990; successivamente quello per ragioni di razza, colore, ascendenza o origine nazionale del d. lgs. n. 286 del 1998; a questi vanno, infine, aggiunti i decreti legislativi nn. 215 e 216 del 2003 che tipizzano una serie ampia di motivi di discriminazione vietata che qui sarebbe troppo lungo elencare. Ognuna di queste discipline prende a modello quella precedente, ma la modifica un po'; le leggi precedenti, però, che riguardando motivi di discriminazione diversi, non sono abrogate. Ad un'elementare visione complessiva, il risultato è quello di una normativa caotica che presenta differenze pur significative, ma prive di una ragione diversa da quella della fase storica in cui le singole norme sono state approvate.

Quanto al sostegno alle organizzazioni di donne, devo dire che a me, cultore del diritto sindacale, impressiona un elemento che è del tutto assente nel dibattito passato e presente su questi temi: la mancanza, come attori sociali reali, delle organizzazioni delle donne. Sono dell'opinione che trovano in ciò la loro causa molte delle contraddizioni che avviluppano il processo storico di affioramento della problematica della parità e delle pari opportunità. Forse, una ferma ed intelligente azione di sostegno a queste organizzazioni può essere d'aiuto nel superare quelle contraddi-

zioni (sempre che le si voglia superare ...).

3.- Ma un eventuale nuovo intervento legislativo, per quanto auspicabile, può rimanere senza effetto se non si opera un chiarimento sulle fonti di legittimazione di un intervento sistematico di azioni positive.

Io, infatti, ritengo essenziale una buona normativa antidiscriminatoria, ma l'azione antidiscriminatoria deve chiudersi con un'azione tesa a rimuovere le cause della discriminazione, non solo con il risarcimento del danno, se no risolverà – forse – il caso individuale ma non ci farà fare un passo avanti sul piano generale. E soprattutto, occorre promuovere azioni positive, per così dire preventive.

Ed infatti, la diseguale distribuzione del potere nella società tra i generi, come accennavo, è profondamente radicata nella società, prima che nel mondo del lavoro e della produzione. Ed allora se prendiamo il problema dal lavoro, spesso ci troviamo in situazioni di necessità che non sono aggredibili con il più sofisticato degli strumenti giudiziari. Faccio un esempio: se il lavoro può prolungarsi indefinitamente, ad un semplice cenno dell'imprenditore – come consente l'attuale legislazione sull'orario di lavoro – a quel lavoro potranno accedere, in realtà, solo maschi che possano scaricare il lavoro di cura su mogli casalinghe o con lavori meno impegnativi (ma anche meno pagati). E non sarà il principio di parità retributiva che può salvaguardare la donna da una simile situazione. Ciò vale per il nostro lavoro di ricerca: se lo stesso continua ad essere costruito su parametri maschili, il cosiddetto tetto di cristallo nella nostra professione potrà essere superato solo da donne che si uniformino al modello maschile, trasferendo su altre donne gli oneri del lavoro di cura.

Ma lo stesso concetto di azioni positive è sotto attacco: lo dimostra la vicenda della Corte di Giustizia del Lussemburgo nel famoso caso Kalanke, anche se poi superato. Lo dimostra il linguaggio delle recenti direttive comunitarie (che ritroviamo anche nella norma sulle elezioni europee nel cosiddetto Codice). In queste non si parla di donne, ma di "sesso sottorappresentato": la

per la risoluzione del rapporto di lavoro;

b) cessazione dell'attività dell'azienda cui essa e' addetta;

c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice e' stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.

6. Con il provvedimento che dichiara la nullità dei licenziamenti di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 e' disposta la corresponsione, a favore della lavoratrice allontanata dal lavoro, della retribuzione globale di fatto sino al giorno della riammissione in servizio.

7. La lavoratrice che, invitata a riassumere servizio, dichiara di recedere dal contratto, ha diritto al trattamento previsto per le dimissioni per giusta causa, ferma restando la corresponsione della retribuzione fino alla data del recesso.

8. A tale scopo il recesso deve essere esercitato entro il termine di dieci giorni dal ricevimento dell'invito.

9. Le disposizioni precedenti si applicano sia alle lavoratrici dipendenti da imprese private di qualsiasi genere, escluse quelle addette ai servizi familiari e domestici, sia a quelle dipendenti da enti pubblici, salve le clausole di miglior favore previste per le lavoratrici nei contratti collettivi ed individuali di lavoro e nelle disposizioni legislative e regolamentari.

### *Capo III*

## TUTELA GIUDIZIARIA

### Art. 36.

#### *Legittimazione processuale*

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 4 e 5)

1. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni ai sensi dell'articolo 25 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, rispettivamente, dell'articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche tramite la consigliera o il consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente.

2. Ferme restando le azioni in giudizio di cui all'articolo 37, commi 2 e 4, le consigliere o i consiglieri di parità provinciali e re-

ginario di appartenenza.

#### Art. 34.

##### *Divieto di discriminazione nelle carriere militari*

(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articoli 3, 4 e 5)

1. Lo stato giuridico del personale militare femminile e' disciplinato dalle disposizioni vigenti per il personale militare maschile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza.
2. L'avanzamento del personale militare femminile e' disciplinato dalle disposizioni vigenti per il personale militare maschile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza.
3. Le amministrazioni interessate disciplinano gli specifici ordinamenti dei corsi presso le accademie, gli istituti e le scuole di formazione in relazione all'ammissione ai corsi stessi del personale femminile.

#### Art. 35.

##### *Divieto di licenziamento per causa di matrimonio*

(legge 9 gennaio 1963, n. 7, articoli 1, 2 e 6)

1. Le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi, o in regolamenti, che prevedano comunque la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio sono nulle e si hanno per non apposte.
2. Del pari nulli sono i licenziamenti attuati a causa di matrimonio.
3. Salvo quanto previsto dal comma 5, si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio.
4. Sono nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo di cui al comma 3, salvo che siano dalla medesima confermate entro un mese alla Direzione provinciale del lavoro.
5. Al datore di lavoro e' data facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice, avvenuto nel periodo di cui al comma 3, e' stato effettuato non a causa di matrimonio, ma per una delle seguenti ipotesi:
  - a) colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa

norma si presenta come formalmente neutra; è un'ipocrisia linguistica, perché il sesso sottorappresentato è, naturalmente, quello femminile, ma non è un'ipocrisia innocente: sottintende che l'azione positiva è legittima se è neutra. E' questo trova una sua giustificazione in un'interpretazione del principio di eguaglianza; questo principio impone, nel dettare una normativa, di fare astrazione dal genere: il soggetto è un soggetto neutro ed astratto. Le azioni positive, che per definizione tengono conto della differenza di genere, sono legittime solo in via di eccezione.

Nell'ordinamento italiano, ciò si traduce ad attribuire al principio di eguaglianza formale, quello del 1° comma dell'art. 3 Costituzione, valore di regola generale e, a quello cosiddetto sostanziale del 2° comma, valore di eccezione, rimanendo, quindi, privo di capacità espansiva. In realtà, così non è: 1° e 2° comma dell'art. 3 vanno, evidentemente, letti insieme: per realizzare l'eguaglianza, è compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli che si frappongono alla sua effettiva realizzazione.

Nell'ordinamento comunitario, abbiamo l'art. 3.2 Trattato CE: "L'azione della Comunità ... mira ad eliminare le ineguaglianze nonché a promuovere la parità tra uomini e donne"; *di conseguenza*, l'art. 141 CE: possono prevedersi "vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale (da parte delle donne) ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali". Anche per l'ordinamento comunitario, dunque, le azioni positive non sono un'eccezione al principio di eguaglianza, ma una sua attuazione.

In sintesi, non esiste una parità formale contrapposta ad una parità sostanziale, ma un unico principio di parità che non è formale, ma coglie le differenze di fatto che l'ordinamento valuta negativamente e impone di svolgere azioni positive per eliminarle.

Sempre dalla sentenza *Kalanke* si ricava un'altra limitazione alle azioni positive: le stesse devono garantire la parità dei punti di partenza, non di quelli di arrivo. In realtà, la distinzione non ha senso: ogni punto, a seconda della prospettiva che si assume è un punto di partenza ovvero di arrivo. Ed infatti, se una norma

imponesse che, in ogni lista elettorale, ci fosse almeno il 50% di donne, garantirebbe non l'elezione, ma solo la candidatura e può ben affermarsi che le candidature non sono un risultato in sé, essendo solo strumentali alla successiva, eventuale, elezione. Ma è anche vero che anche la semplice candidatura può essere un risultato positivo: dà, infatti, una visibilità politica che altrimenti non si avrebbe.

Identico discorso può svolgersi per un lavoro: il lavoro non è un fine in sé, ma è strumentale ad un miglior reddito; ma può essere un fine in sé, per la maggiore soddisfazione che produce. Il discorso, naturalmente, potrebbe essere allargato ed approfondito; i tempi che mi sono stati assegnati non me lo consentono. Posso chiudere qui, insistendo sul fatto che non è logicamente possibile contrapporre come cose opposte la parità dei punti di partenza e la parità dei punti di arrivo.

finanza, nonché il personale femminile volontario di truppa in fase di addestramento e specializzazione iniziale, e' posto in licenza straordinaria per maternità a decorrere dalla presentazione all'amministrazione della certificazione attestante lo stato di gravidanza, fino all'inizio del periodo di congedo di maternità di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Il periodo di assenza del servizio trascorso in licenza straordinaria per maternità non e' computato nel limite massimo previsto per le licenze straordinarie.

3. Il personale femminile che frequenta i corsi regolari delle accademie e delle scuole allievi marescialli e allievi sergenti e i corsi di formazione iniziale degli istituti e delle scuole delle Forze armate, dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza, posto in licenza straordinaria per maternità ai sensi del comma 2, può chiedere di proseguire il periodo formativo con esenzione di qualsiasi attività fisica, fino all'inizio del periodo del congedo di maternità di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. L'accoglimento della domanda e' disposto dal Comandante di corpo, in relazione agli obiettivi didattici da conseguire e previo parere del dirigente del servizio sanitario dell'istituto di formazione.

4. La licenza straordinaria per maternità di cui al comma 3 e' assimilata ai casi di estensione del divieto di adibire le donne al lavoro previsti dall'articolo 17, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Al personale femminile, nel predetto periodo di assenza, e' attribuito il trattamento economico di cui all'articolo 22 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero, qualora più favorevole, quello stabilito dai provvedimenti previsti dall'articolo 2, commi 1 e 2, del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195.

5. Il personale militare femminile appartenente alle Forze armate, all'Arma dei carabinieri e alla Guardia di finanza che, ai sensi degli articoli 16 e 17 del decreto legislativo n. 151 del 2001, non possa frequentare i corsi previsti dalle relative normative di settore, e' rinviato al primo corso utile successivo e, qualora lo superi con esito favorevole, assume l'anzianità relativa al corso ori-

1. La donna può accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazione di mansioni e di svolgimento della carriera, salvi i requisiti stabiliti dalla legge.

2. L'altezza delle persone non costituisce motivo di discriminazione nell'accesso a cariche, professioni e impieghi pubblici ad eccezione dei casi in cui riguardino quelle mansioni e qualifiche speciali, per le quali e' necessario definire un limite di altezza e la misura di detto limite, indicate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, sentiti i Ministri interessati, le organizzazioni sindacali più rappresentative e la Commissione per la parità tra uomo e donna, fatte salve le specifiche disposizioni relative al Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Art. 32.

*Divieti di discriminazione nell'arruolamento  
nelle Forze armate e nei corpi speciali*

(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articolo 1)

1. Le Forze armate ed il Corpo della guardia di finanza si avvalgono, per l'espletamento dei propri compiti, di personale maschile e femminile.

Art. 33.

*Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle  
Forze armate e nel Corpo della guardia di finanza*

(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articolo 2)

1. Il reclutamento del personale militare femminile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza e' effettuato su base volontaria secondo le disposizioni vigenti per il personale maschile, salvo quanto previsto per l'accertamento dell'idoneità al servizio militare del personale femminile dai decreti di cui all'articolo 1, comma 5, della legge 20 ottobre 1999, n. 380, e salve le aliquote d'ingresso eventualmente previste, in via eccezionale, con il decreto adottato ai sensi della legge medesima.

2. Il personale femminile che frequenta i corsi regolari delle accademie e delle scuole allievi marescialli e allievi sergenti e i corsi di formazione iniziale degli istituti e delle scuole delle Forze armate, dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di

## Gli organi di parità

Monica McBritton

Fac. di

Università di Lecce

La necessità (oltre che l'opportunità) di un codice - o comunque di un testo unico - sulla normativa antidiscriminatoria, le pari opportunità e le azioni positive nasce dalla formazione alluvionale della normativa in materia prodotta dai numerosi interventi e del legislatore comunitario e del legislatore interno, il quale autonomamente o in attuazione delle disciplina comunitaria è intervenuto a più riprese, senza però dimostrare una particolare preoccupazione per la coerenza e l'organicità del sistema.

Questa disorganicità avrebbe potuto essere superata con la l. delega n. 246 del 28.11.2005. Con l'art.6 di questa legge, infatti, il Parlamento aveva sollecitato il Governo a provvedere all'emanazione di un codice teso al *Riassetto normativo in materia di pari opportunità* individuando "strumenti di prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione, in particolare per cause direttamente o indirettamente fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli *handicap*, l'età e l'orientamento sessuale, anche al fine di realizzare uno strumento coordinato per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità previsti in sede di Unione europea e nel rispetto dell'articolo 117 della Costituzione" e adeguando e semplificando (dice espressamente la delega) il "linguaggio normativo anche attraverso la rimozione di sovrapposizioni e duplicazioni."

Tutto ciò non è avvenuto: il testo che pomposamente viene chiamato "codice" tratta soltanto della disciplina della parità di opportunità fra uomo e donna, ignorando completamente tutti gli altri motivi di discriminazione o, comunque, di disparità di trattamento previsti dal legislatore.

Non solo, il testo è scritto molto male e per molti versi sembra peggiorativo nei confronti della disciplina precedente. Si veda, come esempio di disciplina peggiorativa, la tutela contro il li-

enziamento a causa di matrimonio (art. 35 cc. 6, 7 e 8) e come esempio di ignoranza la disciplina del licenziamento delle donne che abbiano maturato i requisiti per la pensione di vecchiaia ai 55 anni (art. 30 co.1).

Come se ciò non bastasse, la nuova disciplina è già invecchiata perché, nel frattempo, il legislatore comunitario ha provveduto ad emanare una nuova direttiva: quella 2006/54/CE del 5.7.2006, allo scopo di rendere più uniforme la disciplina europea in materia di pari opportunità e di parità di trattamento "fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego". Non è questa sede e non ho nemmeno il tempo per approfondire la tecnica e il contenuto di quest'ultima direttiva; la richiamo soltanto per argomentare la mia opinione che bisognerebbe ricominciare da capo. Ripeto: la delega non è stata rispettata; tecnicamente il testo è orribile e per di più è comunque necessario un intervento di adeguamento al diritto comunitario. Ergo, si deve ricominciare da capo.

Né può essere trascurato che la precedente normativa è oggi inutilizzabile perché esplicitamente abrogata con il cosiddetto codice.

In questo quadro complessivo, rispettando il compito che mi è stato attribuito, dovrei trattare degli organi di parità. Purtroppo, in argomento, i problemi vengono da lontano e il codice non contribuisce a risolverli. Ed è un nodo cruciale poiché - come è stato detto - l'effettività di una normativa sulle pari opportunità e sul divieto di discriminazione "dipende di modo decisivo dalla presenza di strumenti istituzionali efficaci per la sua applicazione". Se questi strumenti non funzionano bene, il rischio di aver buone norme di diritto sostanziale senza però un'altrettanto soddisfacente effettività è inevitabile. Ed è indubbio che fra questi organi vi siano gli organi pubblici di parità.

Un primo problema è la frantumazione degli organi di parità. Frantumati erano, frantumati rimangono. Vi faccio qualche esempio; a livello centrale vi sono due organi collegiali: uno presso la Presidenza del Consiglio (la Commissione per la parità e le pari opportunità art.3;) l'altro presso il Ministero del Lavoro (il

mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia.

2. Nell'ipotesi di cui al comma 1 si applicano alle lavoratrici le disposizioni della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, in deroga all'articolo 11 della legge stessa.

3. Gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico possono essere corrisposti, in alternativa, alla donna lavoratrice o pensionata alle stesse condizioni e con gli stessi limiti previsti per il lavoratore o pensionato. Nel caso di richiesta di entrambi i genitori gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico debbono essere corrisposti al genitore con il quale il figlio convive.

4. Le prestazioni ai superstiti, erogate dall'assicurazione generale obbligatoria, per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gestita dal Fondo pensioni per i lavoratori dipendenti, sono estese, alle stesse condizioni previste per la moglie dell'assicurato o del pensionato, al marito dell'assicurata o della pensionata.

5. La disposizione di cui al comma 4 si applica anche ai dipendenti dello Stato e di altri enti pubblici nonché in materia di trattamenti pensionistici sostitutivi ed integrativi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti e di trattamenti a carico di fondi, gestioni ed enti istituiti per lavoratori dipendenti da datori di lavoro esclusi od esonerati dall'obbligo dell'assicurazione medesima, per lavoratori autonomi e per liberi professionisti.

6. Le prestazioni ai superstiti previste dal testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e della legge 5 maggio 1976, n. 248, sono estese alle stesse condizioni stabilite per la moglie del lavoratore al marito della lavoratrice.

Art. 31.

*Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici*  
(legge 9 febbraio 1963, n. 66, articolo 1, comma 1; legge 13 dicembre 1986, n. 874, articoli 1 e 2)



ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva.

5. Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate, anche a mezzo di terzi, da datori di lavoro privati e pubbliche amministrazioni la prestazione richiesta dev'essere accompagnata dalle parole «dell'uno o dell'altro sesso», fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.

6. Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.

Art. 28.

*Divieto di discriminazione retributiva*

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 2)

1. La lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore.

2. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne.

Art. 29.

*Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera*

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 3)

1. E' vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera.

Art. 30.

*Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali*

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articoli 4, 9, 10, 11 e 12)

1. Le lavoratrici, anche se in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia, possono optare di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali, previa comunicazione al datore di lavoro da effettuarsi almeno tre

Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici (CNP), coadiuvato da una Segreteria Tecnica e da un Collegio Istruttorio). Con il d.lgs. 198 del 2006, invero, la Commissione è stata “trasformata” in organo di elaborazione “tecnico-scientifica” a supporto del Ministro per le pari opportunità; ma a questa funzione tecnica consulenziale si contrappone una composizione troppo ampia, anzi pletorica, con pretese di rappresentanza istituzionale. Infatti, perlomeno due volte all’anno essa si riunisce con la partecipazione “di un rappresentante di pari opportunità per ogni regione o provincia autonoma, anche al fine di acquisire osservazioni, richieste e segnalazioni in merito a questioni che rientrano nell’ambito delle competenze del sistema delle regioni e delle autonomie locali” (art.4 co.2).

In questo modo tocchiamo il nodo della composizione di questi organi. Sono affollati a causa del timore di addossare all'Esecutivo responsabilità politiche di compiere una scelta, per cui la loro composizione riflette la complessità della società senza mediazione alcuna. Si pensi, ad esempio, alla previsione di undici donne individuate “nell’ambito delle associazioni e dei movimenti delle donne maggiormente rappresentativi sul piano nazionale”: il riferimento alla nozione di maggiore rappresentatività evoca chiaramente il diritto sindacale. Ma rispetto all’associazionismo delle donne questo richiamo è un po’ bizzarro. Mi viene da dire – a mo’ di battuta - che se vi fossero veramente undici associazioni effettivamente rappresentative, allora gran parte della questione delle pari opportunità uomo donna sarebbe risolta. Purtroppo non è così e allora sembra velleitario inseguire la frammentazione associativa delle donne, a maggior ragione se si tratta di un organo consultivo, di supporto a scelte che competono all’Autorità politica in senso proprio. Il risultato, appunto, è la costituzione di organi pletorici con gravi conseguenze sulla loro funzionalità ed efficacia.

A livello operativo, se mi consentite l'espressione, poi, era ed è prevista la nomina di una consigliera o un consigliere di parità ai diversi livelli: nazionale, regionale e provinciale. Si tratta di un organo monocratico, nominato dal Ministro del lavoro di concerto con quello delle pari opportunità su designazione delle regioni e delle province. Debbono avere una competenza professionale specifica in materia e hanno il non facile compito di svolgere "funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione fra donne e uomini nel lavoro" (art. 13 co.2).

Ovviamente, per adempiere a questi compiti, la Consigliera dovrebbe disporre di risorse sia finanziarie che di carattere tecnico ed organizzativo. E questo è ancora un altro punto dolente poiché - inutile illudersi- cambiare gli assetti sociali costa.

C'è ancora un profilo quasi totalmente trascurato cui, alla luce dell'esperienza, è forse il caso di dedicarne una maggiore attenzione. Mi riferisco al rapporto fra le Consigliere, a livello decentrato, e i Comitati di pari opportunità costituiti all'interno di grande strutture pubbliche o private. Si tratterebbe di valorizzare l'art.48 del cosiddetto Codice relativo alle azioni positive nella pubblica amministrazione (anche ad ordinamento autonomo) per cui il "Comitato per le pari opportunità",

eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi".

umiliante o offensivo.

3. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2 sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

### *Capo II*

## DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE

### Art. 27.

#### *Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro*

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 1, commi 1, 2, 3 e 4; legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 3)

1. E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.

2. La discriminazione di cui al comma 1 e' vietata anche se attuata:

a) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;

b) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

3. Il divieto di cui ai commi 1 e 2 si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, nonché all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.

4. Eventuali deroghe alle disposizioni dei commi 1, 2 e 3 sono

*PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI  
ECONOMICI*

TITOLO I

PARI OPPORTUNITÀ NEL LAVORO

*Capo I*

NOZIONI DI DISCRIMINAZIONE

Art. 25.

*Discriminazione diretta e indiretta*

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 1 e 2)

1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

Art. 26.

*Molestie e molestie sessuali*

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater)

1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante,

**SU ALCUNE NECESSITÀ RICORRENTI**

*Delfina MISURACA*

Il Comitato Pari Opportunità dell'Università degli Studi di Bari, di cui ho fatto parte per molti anni, circa 15, ha portato avanti numerose iniziative prestando sempre attenzione all'evoluzione normativa in materia di pari opportunità. Le iniziative che si sono realizzate hanno avuto ricadute e visibilità maggiore all'esterno dell'Università, quelle che dovevano avere una ricaduta diretta sul personale non si sono ancora concretizzate. Per diversi anni il Comitato ha portato avanti un progetto che mirava alla realizzazione di un asilo nido e di un centro di accoglienza per i figli dei dipendenti, ma purtroppo, questo progetto non è ancora stato realizzato perché gli organi competenti, malgrado le numerose richieste, non hanno assegnato gli spazi e le risorse necessarie. Auguro al Comitato in carica di riuscire a portare a termine questo ambizioso e utile progetto che di certo risveglierebbe l'interesse e la fiducia del personale nei confronti del Comitato.

Il Comitato Pari Opportunità dovrebbe essere meglio supportato, e la nostra "Amministrazione" dovrebbe mettere a disposizione dello stesso maggiori risorse. In passato, la presenza saltuaria di una unità di personale tecnico amministrativo di supporto al Comitato ha fatto gravare gran parte dell'attività amministrativa, indispensabile per lo svolgimento dell'attività, sulle componenti del Comitato che hanno dovuto farsi carico anche di questo.

I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) del comparto Università che regolano il rapporto di lavoro del personale tecnico amministrativo, a mio avviso, dal punto di vista delle pari opportunità meritano un giudizio positivo perché sono sempre stati molto attenti nel recepire al loro interno le novità normative della materia.

Nel CCNL del quadriennio normativo 1998/2001, si parla di Pari Opportunità e tra le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa indica "..." *le iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, ivi comprese le*

*proposte di azioni positive*“ (art. 4, CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA - comma 2, lettera o) .

I Comitati Pari Opportunità sono chiamati ad affiancare, ove costituiti, il lavoro degli osservatori su l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e i servizi sociali (art. 7 - CONCERTAZIONE - comma 4, recita: *“Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, possono essere costituite, a richiesta dei soggetti sindacali di cui all'art. 9, in relazione alle dimensioni delle amministrazioni e senza oneri aggiuntivi per le stesse, entro il termine di 60 giorni dalla stipulazione del presente contratto, commissioni bilaterali ovvero osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che le amministrazioni sono tenute a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. I compiti previsti dal presente comma sono attribuiti, per quanto di loro competenza, ai comitati per le pari opportunità istituiti ai sensi delle disposizioni vigenti. L'art. 14 è interamente dedicato alle pari opportunità:*

#### *ART. 14 – PARI OPPORTUNITA'*

1. *Sono confermati i comitati per le pari opportunità già insediati presso le amministrazioni, ai sensi delle disposizioni vigenti.*

2. *Nei casi in cui detti comitati non siano ancora stati insediati, essi dovranno essere costituiti entro 90 giorni dalla stipulazione del presente CCNL. Le rappresentanze del personale nel seno degli stessi sono elette secondo modalità previste dai singoli ordinamenti. I comitati possono iniziare la propria attività nella composizione formata con le rappresentanze elettive, in attesa della designazione delle componenti la cui nomina spetta all'Amministrazione.*

3. *Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ivi comprese le proposte di azioni positive, sono oggetto di contrattazione integrativa.*

4. *Le modalità di attuazione delle misure di cui al comma 3 sono oggetto di informazione preventiva e, a richiesta, di concerta-*

appartenenza, e restano in carica tre anni. Per ogni membro effettivo viene nominato un supplente.

3. Il Comitato elegge nel proprio ambito uno o due vicepresidenti; per l'adempimento delle proprie funzioni esso si avvale del personale e delle strutture messe a disposizione dai Ministeri di cui al comma 1.

#### Art. 22.

##### *Attività del Comitato per l'imprenditoria femminile*

(legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 10, commi 4 e 5)

1. Il Comitato ha compiti di indirizzo e di programmazione generale in ordine agli interventi previsti dal libro III, titolo II; promuove altresì lo studio, la ricerca e l'informazione sull'imprenditorialità femminile.

2. Per le finalità di cui al presente capo il Comitato stabilisce gli opportuni collegamenti con il Servizio centrale per la piccola industria e l'artigianato di cui all'articolo 39, comma 1, lettera a), della legge 5 ottobre 1991, n. 317, e si avvale di consulenti, individuati tra persone aventi specifiche competenze professionali ed esperienze in materia di imprenditoria femminile.

#### LIBRO II

##### *PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI ETICO-SOCIALI*

#### TITOLO I

##### *RAPPORTI TRA CONIUGI*

#### Art. 23.

##### *Pari opportunità nei rapporti fra coniugi*

1. La materia delle pari opportunità nei rapporti familiari è disciplinata dal codice civile.

#### TITOLO II

##### *CONTRASTO ALLA VIOLENZA NELLE RELAZIONI FAMILIARI*

#### Art. 24.

##### *Violenza nelle relazioni familiari*

1. Per il contrasto alla violenza nelle relazioni familiari si applicano le disposizioni di cui alla legge 4 aprile 2001, n. 154.

#### LIBRO III

5. Entro il 31 marzo di ogni anno la consigliera o il consigliere nazionale di parità elabora, anche sulla base dei rapporti di cui all'articolo 15, comma 5, un rapporto al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al Ministro per le pari opportunità sulla propria attività e su quella svolta dalla rete nazionale. Si applica quanto previsto nell'ultimo periodo del comma 5 dell'articolo 15 in caso di mancata o ritardata presentazione del rapporto.

Art. 20.

#### *Relazione al Parlamento*

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 4, comma 6)

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, anche sulla base del rapporto di cui all'articolo 19, comma 5, nonché delle indicazioni fornite dal Comitato nazionale di parità, presenta in Parlamento, almeno ogni due anni, d'intesa con il Ministro per le pari opportunità, una relazione contenente i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del presente decreto.

*Capo V*

#### COMITATO PER L'IMPRENDITORIA FEMMINILE

Art. 21.

#### *Comitato per l'imprenditoria femminile*

(legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 10, commi 1, 2, 3)

1. Presso il Ministero delle attività produttive opera il Comitato per l'imprenditoria femminile composto dal Ministro delle attività produttive o, per sua delega, da un Sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, dal Ministro delle politiche agricole e forestali, dal Ministro dell'economia e delle finanze, o da loro delegati; da una rappresentante degli istituti di credito, da una rappresentante per ciascuna delle organizzazioni maggiormente rappresentative a livello nazionale della cooperazione, della piccola industria, del commercio, dell'artigianato, dell'agricoltura, del turismo e dei servizi.

2. I membri del Comitato sono nominati con decreto del Ministro delle attività produttive, su designazione delle organizzazioni di

*zione con i soggetti sindacali di cui all'art. 9.*

*Le amministrazioni garantiscono gli strumenti idonei al funzionamento dei comitati, mettendo, tra l'altro, immediatamente a loro disposizione adeguati locali per la loro attività.*

Nei CCNL ai Comitati pari opportunità viene attribuito un compito propositivo, ma le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale sono oggetto di contrattazione integrativa.

Il CCNL per il biennio economico 2000 – 2001 dedica l'art. 7 ai congedi per maternità e parentali. E' un articolo importante che raccoglie al suo interno le novità legislative introdotte dal D.Lgs. n.151/2001.

*Art. 7- Congedi per maternità e parentali :*

*1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel D.Lgs. n.151/2001, e le norme di cui alla legge 8-3-2000, n.53 per la parte di miglior favore ivi prevista e non richiamata nel D.Lgs. 151/2001.*

*2. Nel periodo di congedo per maternità, previsto dagli articoli 16 e 17 del D.Lgs. 151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 dello stesso decreto, spetta l'intera retribuzione fissa mensile, nonché le quote di salario accessorio pensionabile che competono per il disposto di cui all'art. 34, comma 8, lett. a), del CCNL 9-8-2000.*

*3. In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano, comunque, i mesi di congedo per maternità non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il restante periodo ante-parto, non fruiti, possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio; la richiesta*

*viene accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice ne consentono il rientro al lavoro. Alla lavoratrice rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposo di cui all'art. 39 del D.Lgs.151/2001.*

*4. Nell'ambito del periodo di congedo parentale dal lavoro previsto dall'art.32, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n.151/2001, per le lavoratrici madri, o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.*

*5.Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 2 e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati alternativamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nello stesso art. 47, comma 3, del D.L.gs. n. 151/2001. I periodi eccedenti i trenta giorni si rappresentano come congedi non retribuiti ma computabili nell'anzianità di servizio. Per le malattie di ogni figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro alternativamente per cinque giorni lavorativi, per ciascun anno di vita del figlio, fruibili anche in frazione di giorni.*

*6. La lavoratrice madre o il lavoratore padre, anche nel caso che uno dei due sia un lavoratore autonomo, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età, in caso di affidamento o di adozione di un minore, usufruiscono di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro da disciplinarsi attraverso la contrattazione integrativa.*

delle finanze, da un rappresentante del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, nonché da tre rappresentanti della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Essa provvede alla proposta di riparto tra le regioni della quota di risorse del Fondo ad esse assegnata, nonché all'approvazione dei progetti e dei programmi della rete di cui all'articolo 19. L'attività della commissione non comporta oneri aggiuntivi a carico della finanza pubblica.

5. Per la gestione del Fondo di cui al comma 1 si applicano, in quanto compatibili, le norme che disciplinano il Fondo per l'occupazione.

#### Art. 19.

##### *Rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità*

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 4, commi 1, 2, 3, 4 e 5)

1. La rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità, coordinata dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità, opera al fine di rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi.

2. La rete nazionale si riunisce almeno due volte l'anno su convocazione e sotto la presidenza della consigliera o del consigliere nazionale; alle riunioni partecipano il vice presidente del Comitato nazionale di parità di cui all'articolo 8, e un rappresentante designato dal Ministro per le pari opportunità.

3. Per l'espletamento dei propri compiti la rete nazionale può avvalersi, oltre che del Collegio istruttorio di cui all'articolo 11, anche di esperte o esperti, nei settori di competenza delle consigliere e dei consiglieri di parità, di particolare e comprovata qualificazione professionale. L'incarico di esperta o esperto viene conferito su indicazione della consigliera o del consigliere nazionale di parità dalla competente Direzione generale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4. L'entità delle risorse necessarie al funzionamento della rete nazionale e all'espletamento dei relativi compiti, e' determinata con il decreto di cui all'articolo 18, comma 2.

I, capo III; finanzia altresì le spese relative al pagamento di compensi per indennità, rimborsi e remunerazione dei permessi spettanti alle consigliere ed ai consiglieri di parità, nonché quelle per il funzionamento e le attività della rete di cui all'articolo 19 e per gli eventuali oneri derivanti dalle convenzioni di cui all'articolo 16, comma 2, diversi da quelli relativi al personale.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, le risorse del Fondo vengono annualmente ripartite tra le diverse destinazioni, sulla base dei seguenti criteri:

a) una quota pari al trenta per cento e' riservata all'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità ed e' destinata a finanziare, oltre alle spese relative alle attività ed ai compensi dello stesso, le spese relative al funzionamento ed ai programmi di attività della rete delle consigliere e dei consiglieri di parità di cui all'articolo 19;

b) la restante quota del settanta per cento e' destinata alle regioni e viene suddivisa tra le stesse sulla base di una proposta di riparto elaborata dalla commissione interministeriale di cui al comma 4.

3. La ripartizione delle risorse e' comunque effettuata in base a parametri oggettivi, che tengono conto del numero delle consigliere o dei consiglieri provinciali e di indicatori che considerano i differenziali demografici ed occupazionali, di genere e territoriali, nonché in base alla capacità di spesa dimostrata negli esercizi finanziari precedenti.

4. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali opera la commissione interministeriale per la gestione del Fondo di cui al comma 1. La commissione e' composta dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità o da un delegato scelto all'interno della rete di cui all'articolo 19, dal vicepresidente del Comitato nazionale di cui all'articolo 8, da un rappresentante della Direzione generale del mercato del lavoro, da tre rappresentanti del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, da un rappresentante del Ministero dell'economia e

*7. Ai lavoratori di cui al comma precedente è garantita una particolare flessibilità dell'orario in entrata, in uscita e sui turni, volta a conciliare le esigenze di lavoro con quelle relative agli orari delle strutture di accoglienza dei figli.*

*8. Alla contrattazione integrativa sono demandati gli accordi relativi al part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore, nonché programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza, con riferimento, per quanto disciplinato in materia, dal CCNL e dal precedente CCNL di comparto.*

*9. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 4 e 5, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi e non lavorativi settimanali che ricadano all'interno dei periodi stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, quando i diversi periodi di assenza non siano intervallati dalla ripresa del lavoro.*

*10. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 39 del D.Lgs. 151/2001 sono raddoppiati e le ore aggiuntive, rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 39, possono essere utilizzate anche dal padre.*

Il CCNL relativo al personale del comparto università per il quadriennio normativo 2002\2005 e il biennio economico 2002\2003 istituisce il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.(Art. 20). Un rappresentante del Comitato Pari Opportunità fa parte di tale organismo con la finalità di garantire un raccordo fra le attività dei due Comitati. Nella nostra Università il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing non è ancora stato costituito anche se il CCNL ne prevedeva la costituzione entro 60 giorni dall'entrata in vigore del contratto. Spero che presto si provveda a colmare questa lacuna.

Del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge

28 novembre 2005, n. 246" argomento principale del seminario odierno desidero solo richiamare l'attenzione su alcuni articoli:

- l'art.1 che a mio avviso ha fatto un passo indietro sulle Pari Opportunità, perché parla di "distinzione di sesso" e non più di genere;

- l' Art. 42. "Adozione e finalità delle azioni positive" che definisce in maniera molto chiara le "azioni positive";

- l'art. 48 "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" che chiama le P.A. a predisporre piani di azioni positive per la rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro.

A mio avviso è utile sottolineare che l'articolo prevede al suo interno due strumenti importati: "obbligo di motivazione" e "la sanzione" prevista per le Amministrazioni che non adempiono a quanto disposto. Mi chiedo se le Amministrazioni osserveranno il disposto normativo anche perché questo strumento non è ancora operativo, infatti, al comma 3 si parla di rapporto redatto in conformità alle indicazioni definite nell'ambito delle specificazioni del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali con proprio decreto. Il decreto non è ancora stato emanato.

Il CPO della nostra Università, organo ausiliario, previsto dallo Statuto e dal Regolamento generale di Ateneo ha le potenzialità per poter operare al meglio in quanto al suo interno prevede la presenza delle tre componenti che operano nell'ente (studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo). La composizione attuale del comitato, tutta al femminile, oggi andrebbe rivista anche perché il 2007 è l'anno delle Pari Opportunità sotto più profili, non solo sesso ma parità sull'etnia, sull'origine sociale, sulla lingua, etc.

Per fare passi in avanti occorre un maggiore coordinamento tra gli attori che si occupano di pari opportunità, in particolare mi riferisco a: Organizzazioni Sindacali, Comitato Pari Opportunità e Amministrazione. Solo azioni coordinate potranno portare al raggiungimento di obiettivi importanti che mirano a migliorare le "condizioni e la qualità della vita" di tutti.

e' a carico rispettivamente dell'ente regionale e provinciale. A tal fine si impiegano risorse provenienti dal Fondo di cui all'articolo 18. L'ente regionale o provinciale, su richiesta, e' tenuto a rimborsare al datore di lavoro quanto corrisposto per le ore di effettiva assenza.

4. Le consigliere ed i consiglieri regionali e provinciali di parità, lavoratori autonomi o liberi professionisti, hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni ad un'indennità rapportata al numero complessivo delle ore di effettiva attività, entro un limite massimo determinato annualmente dal decreto di cui all'articolo 18, comma 2.

5. La consigliera o il consigliere nazionale di parità, ove lavoratore dipendente, usufruisce di un numero massimo di permessi non retribuiti determinato annualmente con il decreto di cui all'articolo 18, comma 2, nonché di un'indennità fissata dallo stesso decreto. In alternativa può richiedere il collocamento in aspettativa non retribuita per la durata del mandato, percependo in tal caso un'indennità complessiva, a carico del Fondo di cui all'articolo 18, determinata tenendo conto dell'esigenza di ristoro della retribuzione perduta e di compenso dell'attività svolta. Ove l'ufficio di consigliera o consigliere nazionale di parità sia ricoperto da un lavoratore autonomo o da un libero professionista, spetta al medesimo un'indennità nella misura complessiva annua determinata dal decreto di cui all'articolo 18, comma 2.

Art. 18.

*Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità*  
(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 9)

1. Il Fondo nazionale per le attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e' alimentato dalle risorse di cui all'articolo 47, comma 1, lettera d), della legge 17 maggio 1999, n. 144, e successive modificazioni. Il Fondo e' destinato a finanziare le spese relative alle attività della consigliera o del consigliere nazionale di parità e delle consigliere o dei consiglieri regionali e provinciali di parità, i compensi degli esperti eventualmente nominati ai sensi dell'articolo 19, comma 3, nonché le spese relative alle azioni in giudizio promosse o sostenute ai sensi del libro III, titolo



attrezzature necessari sono assegnati dagli enti presso cui l'ufficio e' ubicato, nell'ambito delle risorse trasferite ai sensi del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469.

2. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, nell'ambito delle proprie competenze, può predisporre con gli enti territoriali nel cui ambito operano le consigliere ed i consiglieri di parità convenzioni quadro allo scopo di definire le modalità di organizzazione e di funzionamento dell'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità, nonché gli indirizzi generali per l'espletamento dei compiti di cui all'articolo 15, comma 1, lettere *b), c), d)* ed *e)*, come stipulato con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

Art. 17.

*Permessi*

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 6)

1. Le consigliere ed i consiglieri di parità, nazionale e regionali hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni, ove si tratti di lavoratori dipendenti, ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di cinquanta ore lavorative mensili medie. Nella medesima ipotesi le consigliere ed i consiglieri provinciali di parità hanno diritto ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di trenta ore lavorative mensili medie. I permessi di cui al presente comma sono retribuiti.

2. Le consigliere ed i consiglieri regionali e provinciali di parità hanno altresì diritto, ove si tratti di lavoratori dipendenti, ad ulteriori permessi non retribuiti per i quali viene corrisposta un'indennità. La misura massima dei permessi e l'importo dell'indennità sono stabiliti annualmente dal decreto di cui all'articolo 18, comma 2. Ai fini dell'esercizio del diritto di assentarsi dal luogo di lavoro di cui al comma 1 ed al presente comma, le consigliere ed i consiglieri di parità devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno un giorno prima.

3. L'onere di rimborsare le assenze dal lavoro di cui al comma 1 delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali e provinciali, lavoratori dipendenti da privati o da amministrazioni pubbliche,

## PARI OPPORTUNITA': UN LUNGO PERCORSO

Marina MUSTI

*“Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzioni di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.*

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese”.

Una lettura attenta dell' articolo 3 della nostra Costituzione sembra particolarmente importante in quanto chiarisce, preliminarmente, che l'intento della Carta Costituzionale così come di tutto il percorso delle Politiche di Parità e Pari Opportunità che si sviluppano, in Italia come in Europa dal secondo dopoguerra in poi, non è stato orientato *soltanto* al raggiungimento dell'uguaglianza tra le persone, bensì alla realizzazione di una politica con cui pervenire ad un'uguaglianza effettiva di diritti ed opportunità, per tutti.

L'intenzione è dunque quella che le riflessioni intorno a questo tema non vengano semplicemente circoscritte ed etichettate come una “questione di donne” ma che da un'attenzione, seppur necessaria e imprescindibile, intorno all' universo femminile, ci si trovi a ragionare intorno ai fondamenti che sono alla base di una società non segregata, che al contrario agevola la partecipazione, che s'impegna a promuovere processi e politiche che garantiscano l'equità e che soprattutto si faccia testimone e interprete di una rinnovata sensibilità prima di tutto culturale.

La valorizzazione delle risorse femminili e la diffusione della cultura di parità e pari opportunità si è ormai affermata come importante principio trasversale delle politiche pubbliche che, attraverso interventi non più isolati e occasionali, ma articolati e tarati su specifiche problematiche di contesto, sembrano oggi

essere in grado di realizzare l'obiettivo di eguaglianza tra i generi oltre che esprimere opportunità di sviluppo che interessano l'intera società.

Il superamento delle politiche di pari opportunità intese come set di interventi rivolti specificamente alla sola popolazione femminile, si colloca all'interno di un nuovo scenario, e di un nuovo approccio, che chiede di realizzare l'integrazione sistematica, dell'ottica di genere, all'interno di tutte le politiche e di tutte le azioni nel pieno accoglimento del principio del *mainstreaming*.

Il quadro nazionale relativo all'evoluzione delle politiche di Parità e Pari Opportunità ci fa rilevare che, dal punto di vista istituzionale, le funzioni in capo al Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità e alla struttura dipartimentale presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, rispecchiano tale idea di competenza trasversale e sono concretamente attuate in diversi ambiti operativi quali, ad esempio, la definizione delle leggi finanziarie, l'adozione di specifici provvedimenti legislativi in materia di lavoro, le politiche sociali, l'immigrazione, la partecipazione alla formulazione dei Piani d'azione per l'occupazione, la definizione di specifici contenuti nell'ambito delle politiche di sviluppo per l'occupazione oltre che, come noto, la programmazione ed attuazione dei Fondi Strutturali Comunitari.

A livello europeo è stato inviato un segnale molto forte: la Commissione europea ha dichiarato l'anno delle pari opportunità per tutti. Lancio ufficiale a Berlino il 30 gennaio per promuovere i diritti senza barriere di credo, razza, sesso o religione.

Nel mese di gennaio 2007 entra in vigore l'Istituto per l'uguaglianza di genere.

Il Parlamento europeo e il Consiglio d'Europa hanno sottoscritto, il 19 dicembre scorso, l'accordo per l'adozione del regolamento costitutivo pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea (L 403/9) del 30.12.2006.

L'Istituto offrirà sostegno tecnico alle Istituzioni dell'Unione europea e ai governi, in particolare per la raccolta e l'analisi

3. Le strutture regionali di assistenza tecnica e di monitoraggio di cui all'articolo 4, comma 1, lettera *d*), del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, forniscono alle consigliere ed ai consiglieri di parità il supporto tecnico necessario: alla rilevazione di situazioni di squilibrio di genere; all'elaborazione dei dati contenuti nei rapporti sulla situazione del personale di cui all'articolo 46; alla promozione e alla realizzazione di piani di formazione e riqualificazione professionale; alla promozione di progetti di azioni positive.

4. Su richiesta delle consigliere e dei consiglieri di parità, le Direzioni regionali e provinciali del lavoro territorialmente competenti acquisiscono nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro, della cessazione del rapporto di lavoro, ed ogni altro elemento utile, anche in base a specifici criteri di rilevazione indicati nella richiesta.

5. Entro il 31 dicembre di ogni anno le consigliere ed i consiglieri di parità regionali e provinciali presentano un rapporto sull'attività svolta agli organi che hanno provveduto alla designazione. La consigliera o il consigliere di parità che non abbia provveduto alla presentazione del rapporto o vi abbia provveduto con un ritardo superiore a tre mesi decade dall'ufficio con provvedimento adottato, su segnalazione dell'organo che ha provveduto alla designazione, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità.

Art. 16.

*Sede e attrezzature*

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 5)

1. L'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali e provinciali e' ubicato rispettivamente presso le regioni e presso le province. L'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità e' ubicato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'ufficio e' funzionalmente autonomo, dotato del personale, delle apparecchiature e delle strutture necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti. Il personale, la strumentazione e le

che di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;

d) sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità;

e) promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;

f) collaborazione con le direzioni regionali e provinciali del lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;

g) diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni;

h) verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previsti dagli articoli da 42 a 46;

i) collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali.

2. Le consigliere ed i consiglieri di parità nazionale, regionali e provinciali, effettivi e supplenti, sono componenti a tutti gli effetti, rispettivamente, della commissione centrale per l'impiego ovvero del diverso organismo che ne venga a svolgere, in tutto o in parte, le funzioni a seguito del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e delle commissioni regionali e provinciali tripartite previste dagli articoli 4 e 6 del citato decreto legislativo n. 469 del 1997; essi partecipano altresì ai tavoli di partenariato locale ed ai comitati di sorveglianza di cui al regolamento (CE) n. 126-0/99, del Consiglio del 21 giugno 1999. Le consigliere ed i consiglieri regionali e provinciali sono inoltre componenti delle commissioni di parità del corrispondente livello territoriale, ovvero di organismi diversamente denominati che svolgono funzioni analoghe. La consigliera o il consigliere nazionale e' componente del Comitato nazionale e del Collegio istruttorio di cui agli articoli 8 e 11.

si di dati e informazioni comparabili e sensibilizzerà i cittadini in materia di uguaglianza di genere.

Vilnius, in Lituania, è stata scelta quale sede dell'Istituto, così come deciso il 1° dicembre dal Consiglio.

Per conseguire tali obiettivi, l'Istituto lavorerà alla raccolta e all'analisi e diffusione di informazioni obiettive, comparabili e attendibili, pertinenti all'uguaglianza di genere e indicherà nuovi ed ulteriori settori in cui attivare la ricerca e dovrà anche apprestare, analizzare e diffondere strumenti metodologici a sostegno dell'integrazione dell'uguaglianza di genere in tutte le politiche della Comunità e nelle politiche nazionali che ne derivano.

Queste brevi, ma pur doverose riflessioni, hanno ispirato l'attività tutta del Comitato Pari Opportunità dell'Università di Bari e la sua evoluzione.

Esso nasce dalla volontà di introdurre ed affermare la cultura di genere e le politiche di pari opportunità quale elemento valoriale decisivo per la crescita del mondo accademico: quella di Bari è stata una delle prime Università italiane a costituire un Comitato Pari Opportunità nel 1988, grazie all'impegno di alcune docenti e di alcune rappresentanti del personale tecnico amministrativo ed ha lavorato fin dalla sua costituzione, nella direzione di un consolidamento del proprio ruolo.

Un obiettivo fondamentale che è stato raggiunto, in questo senso, è rappresentato dall'inserimento nello Statuto stesso della nostra Università del Comitato per le Pari Opportunità con la dignità di Organo Ausiliario di Ateneo insieme al Collegio degli Studenti. Si tratta di un traguardo fondamentale perché garantisce la presenza continua del *Comitato* come *Organo di governo*, al di là delle variazioni conseguenti ai rinnovi dei contratti di lavoro.

Inoltre si è ottenuto che il Comitato fosse aperto a tutte le componenti dell'Ateneo: docenti, personale tecnico-amministrativo e studenti ed è stato diviso in tre sezioni, una per categoria.

A testimonianza della volontà di affermare in maniera realmente trasversale il concetto di pari opportunità, nello Statuto

del CPO è stata integrata una importante modifica che lo rende aperto ad entrambi i generi.

La finalità principale è stata, fin da principio, quella di realizzare effettive condizioni di parità tra i generi nei percorsi formativi, nel riconoscimento delle competenze e nella progressione delle carriere, partendo però da una consapevolezza fondamentale: la priorità di affermare preventivamente e parallelamente a questo percorso una nuova sensibilità culturale.

Immediatamente successiva è stata l'individuazione di alcuni ambiti di riflessione e di intervento che possono essere distinti in tre macrorubriche:

- il personale universitario;
- gli studenti;
- l'approccio con il territorio ed il sostegno all'occupazione.

Coerentemente con le esigenze di promozione della cultura dell'uguaglianza di genere e Pari Opportunità, una delle iniziative del Comitato è stata la redazione e diffusione di una pubblicazione dal titolo 'Per una finestra sulle Pari Opportunità' che, fornendo un excursus storico-legislativo in materia di politiche di parità e di pari opportunità e preoccupandosi di illustrare la stessa composizione del CPO e le sue attività, ha avuto lo scopo di informare e sensibilizzare all'argomento trattato, tutto il personale dell'Ateneo barese a cui è stato distribuito.

Nel segno della trasversalità anche le altre iniziative del Comitato, tra le quali un ciclo di seminari in materia di salute e prevenzione presso il Dipartimento di Chimica del Politecnico di Bari, ai quali il personale dell'Università e gli studenti sono stati invitati.

La materia trattata negli è stata, poi, oggetto della pubblicazione "La prevenzione non farmacologica delle malattie femminili", presentata in un Convegno organizzato nell'ottobre 2005, e diffusa tra tutto il personale docente e non docente dell'Università.

L'importanza di relazionarsi con il territorio, in primis rivolgendosi agli organismi che si occupano della promozione

1. Le consigliere e i consiglieri di parità devono possedere requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché di mercato del lavoro, comprovati da idonea documentazione.

2. Le consigliere ed i consiglieri di parità, effettivi e supplenti, svolgono funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, le consigliere ed i consiglieri di parità sono pubblici ufficiali ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio.

Art. 14.

*Mandato*

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 2, comma 5)

1. Il mandato delle consigliere e dei consiglieri di cui all'articolo 12 ha la durata di quattro anni ed è rinnovabile una sola volta. La procedura di rinnovo si svolge secondo le modalità previste dall'articolo 12. Le consigliere ed i consiglieri di parità continuano a svolgere le loro funzioni fino alle nuove nomine.

Art. 15.

*Compiti e funzioni*

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 3)

1. Le consigliere ed i consiglieri di parità intraprendono ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti:

- a) rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni previste dal libro III, titolo I;
- b) promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo;
- c) promozione della coerenza della programmazione delle politi-

## CONSIGLIERE E CONSIGLIERI DI PARITÀ

### Art. 12.

#### *Nomina*

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 1, comma 1; articolo 2, commi 1, 3, 4)

1. A livello nazionale, regionale e provinciale sono nominati una consigliera o un consigliere di parità. Per ogni consigliera o consigliere si provvede altresì alla nomina di un supplente.
2. La consigliera o il consigliere nazionale di parità, effettivo e supplente, sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità.
3. Le consigliere ed i consiglieri di parità regionali e provinciali, effettivi e supplenti, sono nominati, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, su designazione delle regioni e delle province, sentite le commissioni rispettivamente regionali e provinciali tripartite di cui agli articoli 4 e 6 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, ognuno per i reciproci livelli di competenza, sulla base dei requisiti di cui all'articolo 13, comma 1, e con le procedure previste dal presente articolo.
4. In caso di mancata designazione dei consiglieri di parità regionali e provinciali entro i sessanta giorni successivi alla scadenza del mandato, o di designazione effettuata in assenza dei requisiti richiesti dall'articolo 13, comma 1, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, provvede direttamente alla nomina nei trenta giorni successivi, nel rispetto dei requisiti di cui all'articolo 13, comma 1. A parità di requisiti professionali si procede alla designazione e nomina di una consigliera di parità.
5. I decreti di nomina del presente articolo, cui va allegato il *curriculum* professionale della persona nominata, sono pubblicati nella *Gazzetta Ufficiale*.

### Art. 13.

#### *Requisiti e attribuzioni*

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articoli 1, comma 2, 2, comma 2)

delle politiche di pari opportunità a livello regionale, ha rappresentato un'altra priorità per il CPO dell'Università di Bari che ha sottoscritto con la Presidenza della Commissione Regionale per le Pari Opportunità allo scopo di promuovere azioni positive per il maggior coinvolgimento della componente femminile nella realtà economica, politica e sociale in Puglia.

Altrettanto importante è stata l'attivazione di rapporti di collaborazione con il Comitato Pari Opportunità del Politecnico di Bari e con il Parco Tecnologico Tecnopolis in quanto realtà impegnate nella ricerca e nell'alta formazione ed interlocutori privilegiati per la realizzazione di percorsi progettuali a sostegno dell'introduzione della prospettiva di genere nel mercato del lavoro.

Il Comitato ha, inoltre, ispirato la partecipazione da parte dell'Università di Bari a tre progetti comunitari volti alla creazione di iniziative di networking e cooperazione a livello regionale e trans-nazionale, tutte indirizzate alla promozione dell'occupazione femminile ed alla valorizzazione della donna come fattore di sviluppo locale, economico, sociale e culturale: "La Rete pugliese dei Centri Risorse per le Donne", con l'Università in qualità di capofila, finanziato dal Fondo Sociale Europeo; il progetto Wef Net., (Women Engendering the Finance Network), un progetto INTERREG III B di cooperazione trans-nazionale, che interessa l'area Cadeses (Central, Adriatic, Danubian and South-East European Space) ed è tutt'ora in fase di svolgimento.

Il partenariato, estremamente ricco, vede la Regione Puglia in qualità di lead partner ed impegna realtà importanti azionari ed internazionali; tra gli altri: Banca Etica, Provincia di Venezia, Camera di Commercio di Bucharest, Social Forum delle Donne Albanesi, Lowtech di Berlino ed il Comune di Skydra in Grecia; Il progetto MADIM – Master in Divulgazione Multimediale della Scienza finanziato dal Fondo Sociale Europeo e promosso dal MIUR, attuato dall'Università di Bari dal Parco Tecnologico Tecnopolis, in qualità di soggetto capofila. Il corso ha coinvolto 20 donne disoccupate o in cerca di prima occupazione di età superiore a 28 anni e inferiore a 50 anni in possesso di lau-

rea.

Agli studenti, sono state rivolte delle iniziative specifiche tra le quali l'attivazione, con l'Autorità del Garante degli Studenti ed il Consiglio degli Studenti, di un Centro d'Ascolto, finalizzato alla raccolta di testimonianze riferite a disagi sofferti dalla popolazione studentesca e alla segnalazione di situazioni 'anomale' che possono verificarsi nel mondo accademico e turbarne la quotidianità.

Lo Sportello Donna, sviluppato nell'ambito del Progetto Mentore, finanziato dal Fondo Sociale Europeo e dal MIUR, che ha realizzato iniziative di orientamento, in entrata, in itinere e in uscita a sostegno della componente femminile promuovendone la presenza nelle filiere di studio superiore tecnico scientifico.

Il progetto "Donne e infanzia: più cura più impresa", promosso dal Dipartimento per le Pari Opportunità in collaborazione con Sviluppo Italia ha attivato un intervento di orientamento, formazione ed accompagnamento con l'obiettivo di favorire la nascita di nuove attività imprenditoriali al femminile nel settore dei servizi di cura per l'infanzia.

Sono stati forniti alle partecipanti gli strumenti necessari per valutare in maniera consapevole le nuove opportunità di accesso al mercato del lavoro indipendente e le accompagneranno nell'elaborazione e nella stesura del proprio piano d'impresa, per avviare attività imprenditoriali autonome come asili, ludoteche, baby parking.

Il tentativo, non sempre facile, di armonizzare e condurre parallelamente queste attività, ha rappresentato l'impegno di affrontare la sfida fondamentale che a tutte queste è sottesa: affermare la necessità di portare avanti un lavoro costante, trasversale ai generi, e ai singoli percorsi professionali per costruire una cultura che trascenda la particolarità i singoli interventi.

Il pur vitale canale della progettualità, quasi sempre finanziata a livello comunitario, rischierebbe altrimenti di esaurirsi in percorsi limitati temporalmente e soprattutto non realmente incidenti sulla mentalità comune. La difficoltà di accogliere, da parte dei Governi Nazionali così come dalla gente comune, diret-

Art. 11.

*Collegio istruttorio e segreteria tecnica*  
(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 7)

1. Per l'istruzione degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminazioni e per la redazione dei pareri al Comitato di cui all'articolo 8 e alle consigliere e ai consiglieri di parità, e' istituito un collegio istruttorio così composto:

a) il vicepresidente del Comitato di cui all'articolo 8, che lo presiede;

b) un magistrato designato dal Ministero della giustizia fra quelli addetti alle sezioni lavoro, di legittimità o di merito;

c) un dirigente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

d) gli esperti di cui all'articolo 8, comma 3, lettera a);

e) la consigliera o il consigliere di parità di cui all'articolo 12.

2. Ove si renda necessario per le esigenze di ufficio, i componenti di cui alle lettere b) e c) del comma 1, su richiesta del Comitato di cui all'articolo 8, possono essere elevati a due.

3. Al fine di provvedere alla gestione amministrativa ed al supporto tecnico del Comitato e del collegio istruttorio e' istituita la segreteria tecnica. Essa ha compiti esecutivi alle dipendenze della presidenza del Comitato ed e' composta da personale proveniente dalle varie direzioni generali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, coordinato da un dirigente generale del medesimo Ministero. La composizione della segreteria tecnica e' determinata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Comitato.

4. Il Comitato e il collegio istruttorio deliberano in ordine alle proprie modalità di organizzazione e di funzionamento; per lo svolgimento dei loro compiti possono costituire specifici gruppi di lavoro. Il Comitato può deliberare la stipula di convenzioni, nonché avvalersi di collaborazioni esterne:

a) per l'effettuazione di studi e ricerche;

b) per attività funzionali all'esercizio dei propri compiti in materia di progetti di azioni positive previsti dall'articolo 10, comma 1, lettera d).

*Capo IV*

- a) formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne;
- b) informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;
- c) formula, entro il 31 maggio di ogni anno, un programma-obiettivo nel quale vengono indicate le tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere, i soggetti ammessi per le singole tipologie ed i criteri di valutazione. Il programma è diffuso dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali mediante pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*;
- d) esprime, a maggioranza, parere sul finanziamento dei progetti di azioni positive e opera il controllo sui progetti in itinere verificandone la corretta attuazione e l'esito finale;
- e) elabora codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e ad individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;
- f) verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;
- g) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di progetti di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse o di situazioni di squilibrio nella posizione di uomini e donne in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale, delle condizioni di lavoro e retributive, stabilendo eventualmente, su proposta del collegio istruttorio, l'entità del cofinanziamento di una quota dei costi connessi alla loro attuazione;
- h) può richiedere alla Direzione provinciale del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale;
- i) promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale.

tive che sono alcuni degli assi portanti della nuova Programmazione 2007-2013 dell'Unione Europea, ha senz'altro orientato la stessa a ripensare in maniera ancora più organica e diffusa gli interventi a favore di questo tema. Come dicevo all'inizio di queste brevi riflessioni, la promozione delle politiche di Pari Opportunità, non sarà più soltanto uno degli ambiti d'intervento delle politiche dell'Unione, ma si avvia ad essere elemento cardine delle stesse, diventandone indicatore trasversale.

All'Università non resta che intercettare in maniera lungimirante indicazioni che sono di fatto già norma, ed interpretare a pieno il proprio ruolo di Istituzione deputata all'alta formazione, alla produzione e promozione di cultura, informazione e occupazione.

Nel segno di questa sfida si è cercato di lavorare ed è opportuno proseguire compiendo ora più che mai uno sforzo di integrazione tra gli interventi da progettare e realizzare, in modo da addivenire ad una sintesi che abbia l'ambizione di incidere in maniera concreta, efficace e soprattutto dai risultati di lunga durata sul contesto in cui operiamo.

## IL D.L. N.198/2006: ALLA RICERCA DI UN PLUS VALORE

*Anna Maria Princigalli*

1. Il Decreto legislativo n. 198/2006 si presenta come un assemblaggio di leggi già esistenti. Non si può fare a meno di chiedersi allora quale sia il *plus valore* di questa normativa rispetto alle leggi richiamate, in particolare alle disposizioni contenute nel codice civile vigente e nelle altre leggi speciali. La perplessità deriva in particolare dall'inserimento e dal richiamo di una normativa già consolidata in tema di rapporti familiari, rapporti tra coniugi e rapporti genitori – figli.

L'art. 23, inserito nel Titolo primo, "Rapporti tra coniugi", del libro secondo, "Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti etico sociali", del d. lgs 198/2006, così si esprime: "La materia delle pari opportunità nei rapporti familiari è disciplinata dal codice civile". L'art. 24 nel Titolo secondo dello stesso libro, sulla violenza nelle relazioni familiari afferma: "Per il contrasto alla violenza nelle relazioni familiari si applicano le disposizioni di cui alla Legge 4 aprile 2001 n°154". Le disposizioni contenute in quest'ultima legge erano già state inserite nell'art. 342 *bis*, Titolo IX *bis*, intitolato: "Ordini di protezione contro gli abusi familiari", del codice civile fin dal 2001. Almeno con riferimento ai rapporti tra coniugi e alla disciplina contro la violenza è da supporre che nulla di nuovo sia stato introdotto dal Codice sulle Pari opportunità.

Nel lungo cammino verso la parità tra coniugi, dopo l'abolizione dell'autorizzazione maritale con la l. n. 1176/1919, centrale è l'art. 29, c. 2, della Costituzione del 1948, che afferma: "Il matrimonio è ordinato sulla eguaglianza morale e giuridica dei coniugi, con i limiti stabiliti dalla legge a garanzia dell'unità familiare". Per molto tempo tale articolo è stato interpretato nel senso che i limiti stabiliti dalla legge per la garanzia dell'unità familiare dovessero prevalere sulla esigenza di assicurare l'eguaglianza dei coniugi. Si era ancora convinti che dovesse preva-

campo della parità e delle pari opportunità nel lavoro;

f) la consigliera o il consigliere nazionale di parità di cui all'articolo 12, comma 2, del presente decreto.

3. Partecipano, inoltre, alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto:

a) sei esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche, con competenze in materia di lavoro;

b) cinque rappresentanti, rispettivamente, dei Ministeri dell'istruzione, dell'università e della ricerca, della giustizia, degli affari esteri, delle attività produttive, del Dipartimento per la funzione pubblica;

c) cinque dirigenti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in rappresentanza delle Direzioni generali del mercato del lavoro, della tutela delle condizioni di lavoro, per le politiche previdenziali, per le politiche per l'orientamento e la formazione e per l'innovazione tecnologica.

4. I componenti del Comitato durano in carica tre anni e sono nominati dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Per ogni componente effettivo e' nominato un supplente.

5. Il vicepresidente del Comitato e' designato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali nell'ambito dei suoi componenti.

Art. 9.

### *Convocazione e funzionamento*

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 5, commi 5 e 6)

1. Il Comitato e' convocato, oltre che su iniziativa del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, quando ne facciano richiesta metà più uno dei suoi componenti.

2. Il Comitato delibera in ordine al proprio funzionamento e a quello del collegio istruttorio e della segreteria tecnica di cui all'articolo 11, nonché in ordine alle relative spese.

Art. 10.

### *Compiti del Comitato*

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 6)

1. Il Comitato adotta ogni iniziativa utile, nell'ambito delle competenze statali, per il perseguimento delle finalità di cui all'articolo 8, comma 1, ed in particolare:



3. Nel decreto di conferimento dell'incarico e' determinato il compenso degli esperti e dei consulenti.

Art. 7.

*Segreteria della Commissione*

(decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 5)

1. Per l'espletamento delle proprie attività la Commissione dispone di una propria segreteria nell'ambito del Dipartimento per le pari opportunità.

*Capo III*

COMITATO NAZIONALE PER L'ATTUAZIONE DEI PRINCIPI DI PARITÀ DI TRATTAMENTO ED UGUAGLIANZA DI OPPORTUNITÀ TRA LAVORATORI E LAVORATRICI

Art. 8.

*Costituzione e componenti*

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 5, commi 1, 2, 3, 4, e 7)

1. Il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, promuove, nell'ambito della competenza statale, la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza fra uomo e donna nell'accesso al lavoro e sul lavoro e la progressione professionale e di carriera.

2. Il Comitato e' composto da:

- a) il Ministro del lavoro e delle politiche sociali o, per sua delega, un Sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente;
- b) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- c) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei datori di lavoro dei diversi settori economici, maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- d) un componente designato unitariamente dalle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo più rappresentative sul piano nazionale;
- e) undici componenti designati dalle associazioni e dai movimenti femminili più rappresentativi sul piano nazionale operanti nel

lere la concezione comunitaria della famiglia rispetto all'altra concezione in cui prevale l'idea individualistica del matrimonio come formazione sociale. La ragion d'essere della famiglia - scriveva nel 1940 CICU (*Il diritto di famiglia nello Stato fascista*, Jus 1940, ora in *Scritti minori*, Milano 1965, I, 179) - così come la ragion d'essere dello Stato, è nell'imporsi all'individuo, alla sua coscienza, di un fine che lo trascende. E pertanto, "la posizione giuridica dell'individuo nella famiglia, continuava lo stesso Autore, non può essere che quella di soggezione a un fine che, come superiore ai fini individuali, lega organicamente i soggetti".

Non si riusciva a rilevare la contraddizione tra l'affermazione costituzionale dell'uguaglianza morale e giuridica dei coniugi e il modello di famiglia gerarchicamente ordinato e disciplinato dal codice civile, entrato in vigore il 1942. Ancora nel 1955 la Cassazione (8 luglio 1955, n. 2150, in *Foro it.* 1956, I, c. 1963) affermava che la moglie doveva sacrificare l'interesse "meramente privato e personale" a svolgere una professione extra domestica quando ciò fosse richiesto dall'interesse prevalente al buon andamento della famiglia e in particolare alla cura dei figli, definito, dalla Corte, di natura pubblicistica.

In realtà, solo a fatica, coordinando l'art. 29, c. 2 Cost. con l'art. 2 e 3, c. 2 Cost., si prese atto che la famiglia come formazione sociale è luogo "ove si svolge la personalità" del singolo e che è compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana. L'unità familiare fu riconosciuta allora quale bene meritevole di tutela non per se stessa, ma in quanto in grado di favorire il pieno svolgimento della persona e quindi se e fino a quando essa fosse sentita da ciascuno come rispondente alle proprie esigenze.

In tale ottica si inserirono le storiche sentenze della Corte Costituzionale (del 1968 e 1969) che cancellarono dal codice penale i reati di adulterio e concubinato. Si fece strada l'idea che lo Stato non dovesse intervenire a reprimere comportamenti de-

vianti per garantire con una legislazione coercitiva l'unità delle famiglie, ma che dovesse predisporre una legislazione di sostegno che aiutasse la coesione tra coniugi. La legge n. 898/1070 sullo scioglimento del matrimonio non venne considerata quale sanzione di comportamenti devianti per la violazione dei doveri nascenti dal matrimonio, ma come rimedio alla cessazione della comunione morale e spirituale tra coniugi.

Decisive nel superamento della concezione gerarchica e autoritaria della famiglia si rivelarono le sentenze della Corte Costituzionale che dichiararono la illegittimità costituzionale di numerosi articoli del codice civile e del codice penale, anche con riferimento alla disparità di trattamento tra figli legittimi e figli nati al di fuori del matrimonio e al divieto di riconoscimento dei figli adulterini. La riforma del diritto di famiglia del 1975 rispose alla esigenza della dottrina e della giurisprudenza di una revisione del primo libro del codice civile costituzionalmente orientata, ancorché non tutti gli strati della società civile fossero pronti ad accogliere le novità del diverso impianto della normativa. Si mise in evidenza allora la funzione promozionale della legge per far sì che i rapporti coniugali fossero basati sull'eguale libertà e responsabilità dei coniugi. L'accordo diventa presupposto indeclinabile del governo della famiglia: è lasciato alla determinazione dei coniugi la ripartizione dei ruoli e dei compiti all'interno del ménage familiare, il lavoro domestico viene rivalutato dal punto di vista sociale ed economico, ma si considera anche degno di tutela il diritto della donna a svolgere un lavoro extra-domestico. La legislazione sociale di quegli anni sembra favorire l'inserimento della donna nel mondo del lavoro. Importante la l. n. 903/1977, art. 7 che autorizza il padre lavoratore ad assentarsi dal lavoro per alternarsi alla madre lavoratrice nella cura dei bambini.

Il D. lgs. n. 198/2006 nelle sue diverse parti si ricollega al percorso appena tratteggiato raccogliendo in un unico testo le leggi che nel corso degli anni hanno dato attuazione al disegno teso a garantire le pari opportunità tra uomo e donna e a promuovere azioni positive per favorire, anche mediante una diversa

ve sul piano nazionale;

d) tre prescelti fra le donne che si siano particolarmente distinte, per riconoscimenti e titoli, in attività scientifiche, letterarie e sociali;

e) tre rappresentanti regionali designati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

2. Almeno due volte l'anno, la Commissione si riunisce a composizione allargata, con la partecipazione di un rappresentante di pari opportunità per ogni regione e provincia autonoma, anche al fine di acquisire osservazioni, richieste e segnalazioni in merito a questioni che rientrano nell'ambito delle competenze del sistema delle regioni e delle autonomie locali.

Art. 5.

*Ufficio di Presidenza della Commissione*

(decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 3)

1. Con il decreto di cui all'articolo 4, comma 1, fra i componenti della Commissione vengono designati il Vicepresidente ed il Segretario che, insieme al Ministro, che lo presiede, costituiscono l'ufficio di presidenza.

2. Al Vicepresidente spetta la rappresentanza della Commissione, il coordinamento dei lavori e la costante informazione del Ministro circa le iniziative in corso di svolgimento.

Art. 6.

*Esperti e consulenti*

(decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 4)

1. La Commissione si avvale, su proposta del Ministro, di esperti, in numero massimo di cinque, su problematiche attinenti la parità fra i sessi, e di propri consulenti secondo quanto previsto dall'articolo 29 della legge 23 agosto 1988, n. 400, e dall'articolo 9 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303.

2. I consulenti di cui al comma 1 sono scelti fra persone, anche estranee alla pubblica amministrazione, dotate di elevata professionalità nelle materie giuridiche, nonché nei settori della lotta alle discriminazioni, delle politiche sociali e dell'analisi delle politiche pubbliche.

Ministro per le pari opportunità, che la presiede, consulenza e supporto tecnico-scientifico nell'elaborazione e nell'attuazione delle politiche di pari opportunità fra uomo e donna, sui provvedimenti di competenza dello Stato, ad esclusione di quelli riferiti alla materia della parità fra i sessi nell'accesso al lavoro e sul lavoro; in particolare la Commissione:

- a) formula proposte al Ministro per l'elaborazione delle modifiche della normativa statale necessarie a rimuovere qualsiasi forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei confronti delle donne ed a conformare l'ordinamento giuridico al principio di pari opportunità fra uomo e donna, fornendo elementi informativi, documentali, tecnici e statistici, utili ai fini della predisposizione degli atti normativi;
- b) cura la raccolta, l'analisi e l'elaborazione di dati allo scopo di verificare lo stato di attuazione delle politiche di pari opportunità nei vari settori della vita politica, economica e sociale e di segnalare le iniziative opportune;
- c) redige un rapporto annuale per il Ministro sullo stato di attuazione delle politiche di pari opportunità;
- d) fornisce consulenza tecnica e scientifica in relazione a specifiche problematiche su richiesta del Ministro o del Dipartimento per le pari opportunità;
- e) svolge attività di studio e di ricerca in materia di pari opportunità fra uomo e donna.

#### Art. 4.

##### *Durata e composizione della Commissione*

(decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 2)

1. La Commissione è nominata con decreto del Ministro e dura in carica due anni. Essa è composta da venticinque componenti di cui:

- a) undici prescelti nell'ambito delle associazioni e dei movimenti delle donne maggiormente rappresentativi sul piano nazionale;
- b) quattro prescelti nell'ambito delle organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- c) quattro prescelti nell'ambito delle organizzazioni imprenditoriali e della cooperazione femminile maggiormente rappresentati-

organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi. Tuttavia, non è escluso che le disposizioni del decreto possano essere interpretate in un senso anche più ampio avendo ad oggetto "le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, il godimento o l'esercizio di diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo"(art. 1, d.lgs. n. 198-/2006 che riproduce l'art. 1, l. 14 marzo 1985, n. 132). Data l'ampiezza degli scopi così enunciati, peraltro risalenti al 1985, non credo di andare fuori tema se mi soffermerò su una vicenda, a mio parere significativa, della strada che bisogna ancora percorrere perché siano eliminati gli ostacoli alla sostanziale parità tra i due sessi.

In Francia, dopo l'entrata in vigore delle leggi sulla bioetica del luglio 1994 e, ancor prima, per gli interventi restrittivi della Corte di Cassazione, si sono verificati casi di coppie che hanno cercato all'estero ciò che era vietato all'interno, sollevando questioni di conflitto di leggi e di ordine pubblico. La richiesta di instaurare un rapporto giuridicamente rilevante secondo la legge nazionale tra genitori e figli procreati all'estero con la tecnica della maternità surrogata potrebbe essere liquidata affermando la contrarietà all'ordine pubblico e la frode alla legge. La posizione della giurisprudenza francese si colloca su questa linea severa nello smascherare la frode, lasciando in ombra l'interesse dei soggetti coinvolti. Non ci sarebbe nulla da dire su tale posizione se i giudici non si fossero spinti oltre a riconoscere al padre un diritto negato invece alla madre.

Va ricordato che in Francia gli accordi di maternità surrogata sono stati dichiarati nulli per contrarietà all'ordine pubblico dall'art. 16 *code civil* introdotto dalle leggi sulla bioetica (l. n. 94-653 del 29 luglio 1994). La disposizione non distingue tra la procreazione e la gestazione per conto altrui. Per di più, l'art. 227-12, c. 3, *code pénal* punisce la persona fisica o giuridica che mette in contatto la coppia con la donna disposta alla ge-

stazione per altri.

In Italia, la l. n. 40/2004 vieta la surrogazione di maternità all'art.12, c.6, prevedendo la reclusione da tre mesi a due anni e una multa da 600.000 a un milione di euro per chiunque, in qualsiasi forma, realizza, organizza o pubblicizza la surrogazione di maternità. La punibilità, in tale ipotesi, si estende anche alla coppia committente.

Il divieto della maternità surrogata, comune a moltissimi paesi, sia in Europa che negli Stati Uniti, non è contemplato invece dalla legislazione del Regno Unito e dello Stato della California. Conseguenza inevitabile è che coppie sterili cerchino in quei paesi di realizzare il loro progetto procreativo, evidenziandosi la debolezza dei divieti legislativi nella materia della procreazione.

La giurisprudenza francese, ancora una volta, offre un punto di osservazione privilegiato che può aiutare a inquadrare i problemi. I casi decisi dalle corti francesi sono pochi, ma interessanti perché si evidenziano disparità di trattamento tra uomo e donna e forme di esclusione basate sul sesso nel diritto al riconoscimento dei figli nati grazie alle nuove tecnologie.

Non potendo, in questa sede, passare in rassegna i vari casi sottoposti alle corti francesi, mi limito a riferire un solo caso, ma senza dubbio emblematico.

Una coppia di coniugi, non potendo avere figli, si reca in California dove riesce a prendere contatti con una coppia di cittadini americani. La donna si impegna a portare avanti la gravidanza di un embrione formato dai gameti della coppia committente. Dopo nove mesi nascono due gemelli. La madre *porteuse* al momento del parto dichiara di non voler essere nominata. All'ufficio dello stato civile di San Diego, in esecuzione di una sentenza della Corte Superiore dello Stato della California, i gemelli sono registrati quali figli legittimi della coppia francese. Ai bambini vengono rilasciati due passaporti americani. Qualche tempo dopo, i coniugi si presentano al consolato di Francia a Los Angeles per ottenere la trascrizione nei registri consolari degli atti di nascita dei gemelli. Gli addetti al consolato, sospettan-

LIBRO I  
*DISPOSIZIONI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI  
OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA*

TITOLO I  
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1.

*Divieto di discriminazione tra uomo e donna*  
(legge 14 marzo 1985, n. 132, articolo 1)

1. Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

TITOLO II  
ORGANIZZAZIONE PER LA PROMOZIONE DELLE PARI  
OPPORTUNITÀ

*Capo I*

POLITICHE DI PARI OPPORTUNITÀ

Art. 2.

*Promozione e coordinamento delle politiche di pari opportunità*  
(decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, articolo 5)

1. Spetta al Presidente del Consiglio dei Ministri promuovere e coordinare le azioni di Governo volte ad assicurare pari opportunità, a prevenire e rimuovere le discriminazioni, nonché a consentire l'indirizzo, il coordinamento e il monitoraggio della utilizzazione dei relativi fondi europei.

*Capo II*

COMMISSIONE PER LE PARI OPPORTUNITÀ  
FRA UOMO E DONNA

Art. 3.

*Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna*  
(decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 1)

1. La Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna, istituita presso il Dipartimento per le pari opportunità, fornisce al

Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198  
**"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a  
norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005,  
n. 246"**

pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 125 del 31 maggio 2006 -  
Supplemento Ordinario n. 133

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'articolo 87 della Costituzione;

Visto l'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, recante delega al Governo per l'emanazione di un decreto legislativo per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità tra uomo e donna, nel quale devono essere riunite e coordinate tra loro le disposizioni vigenti per la prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione dei 24 gennaio 2006;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla sezione consultiva per gli atti normativi nella riunione del 27 febbraio 2006;

Acquisito il parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281;

Considerato che le competenti Commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica non hanno espresso nei termini di legge il prescritto parere;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 6 aprile 2006;

Sulla proposta del Ministro per le pari opportunità, di concerto con i Ministri per la funzione pubblica, del lavoro e delle politiche sociali, della salute e delle attività produttive;

E m a n a

il seguente decreto legislativo:

do un caso di maternità surrogata, rifiutano la trascrizione. Dalle prime indagini risulta che la presunta madre aveva già compiuto 45 anni, che la coppia risiedeva in Francia, che non erano mai stati contattati né ostetrica, né clinica, che il datore di lavoro della donna ignorava l'esistenza di una gravidanza della stessa e che gli amici della coppia avevano appreso con sorpresa la nascita dei bambini. Aperto un procedimento penale contro i coniugi, questo si conclude con il non luogo a procedere. L'art. 113-6, c. 2 *code pénal* infatti prescrive che la legge francese è applicabile a reati commessi fuori del territorio della repubblica solo se i fatti sono puniti dalle leggi del paese in cui sono avvenuti. Nel caso di specie i fatti si erano svolti in un paese che non vieta la maternità surrogata e l'attribuzione ai gemelli dello stato di figli legittimi della coppia era avvenuta secondo le regole vigenti nello Stato della California. La intermediazione in vista della gravidanza per conto altrui, la simulazione o il tentativo di simulazione dello stato civile dei gemelli, conclude il tribunale, nelle circostanze accertate, non costituiscono reato punibile sul territorio nazionale. Chiuso il procedimento penale, rimane aperta la questione, di competenza del tribunale civile, della attribuzione ai gemelli americani dello *status* di figli secondo la legge francese.

A questo punto emerge la diversità di trattamento per i due genitori. Secondo l'orientamento prevalente, mentre non si frappongono ostacoli a consentire al padre genetico della coppia committente di riconoscere i nati come figli naturali, alla madre si nega lo stesso diritto sulla base delle seguenti argomentazioni: i contratti di maternità surrogata sono nulli per contrarietà all'ordine pubblico; madre per legge è colei che ha partorito e non la donna che ha donato l'ovocita. A ciò si aggiunga che i giudici sono tutti d'accordo a non accogliere una eventuale richiesta della madre committente di adottare il figlio naturale del marito perché una domanda di adozione, in tali circostanze, non sarebbe altro che un modo per frodare la legge e aggirare il divieto del riconoscimento.

Nel nostro ordinamento le questioni sollevate dal cosiddetto turismo procreativo per aggirare gli ostacoli del divieto del-

la maternità surrogata non sarebbero risolte in maniera diversa per quanto riguarda le conseguenze penali e le conseguenze atinenti ai rapporti di filiazione. Pertanto, mi sembra che valga la pena fare qualche osservazione sul modo di ragionare dei giudici e sul modo di applicazione delle regole giuridiche .

Ammesso che non possa essere considerato reato il fatto di aver procreato un figlio all'estero con la tecnica della maternità surrogata, colpisce il fatto che il soggetto che viene discriminato e risente dei divieti della legislazione interna quando ci si trova di fronte al fatto compiuto non è il padre (marito o convivente) che ha acconsentito e donato lo sperma per realizzare il progetto procreativo ricorrendo a un'altra donna, ma la madre committente anche quando , d'accordo con il marito o il compagno, ha donato gli ovociti e il nato senza ombra di dubbio è geneticamente suo figlio.

Mentre il padre può riconoscere il figlio naturale, indipendentemente dalle tecniche adoperate per la procreazione, la madre che non ha partorito non solo non potrà vantare alcun diritto, ma potrà essere perseguita per frode alla legge, alterazione dello stato delle persone e simulazione. E' palese la diversità di trattamento basata sulla applicazione dei "massimi principi" (*mater semper certa es*; madre è colei che ha partorito) e non sulla applicazione ragionevole delle regole. La frode alla legge , se riconosciuta, dovrebbe infatti riguardare la coppia e non soltanto la madre.

Un'altra considerazione mi sembra importante. Non si può dimenticare l'importanza di chi ha donato l'ovulo, perché da quella donazione derivano le caratteristiche genetiche del nato, la trasmissione di eventuali malattie e la possibilità di cure più efficaci. Oltre a ciò, è noto che le nuove frontiere della medicina reputano come tecnicamente possibile la crescita artificiale del feto (la c.d. ectogenesi) e quindi nascite senza parto . Non interrogarsi su diversi criteri di attribuzione della maternità giuridica più coerenti con le nuove tecnologie significa parificare la donna a una macchina non consapevole né responsabile .

La disparità di trattamento dei genitori oltre ad essere

contraria alla uguaglianza tra uomo e donna solennemente proclamata da tutte le Carte costituzionali, può risultare contraria all'interesse del figlio. Non si tratta qui di rimettere in discussione la liceità e quindi l'ammissibilità del contratto di maternità, ma di risolvere un altro problema: la tutela del nuovo nato di fronte al fatto compiuto. Il rischio è che il figlio rimanga privo di rapporti giuridici significativi sia con la madre committente che lo ha allevato, sia con la madre che lo ha partorito, per il fatto che questa ha dichiarato di non voler essere nominata. Si dimentica che nella giurisprudenza costituzionale si riconosce il diritto a uno *status filiationis*, riconducibile all'art. 2 Cost. e al principio costituzionale di uguaglianza, come pari dignità sociale di tutti i cittadini e come divieto di differenziazioni legislative basate su condizioni personali e sociali. Si deve altresì tenere nella dovuta considerazione l'art. 8, Convenzione dei diritti del fanciullo del 1989 che afferma il diritto di ciascun minore alla propria identità, ad avere un genitore (un padre e una madre), un nome, una famiglia.

In conclusione, mi sembra che negare alla madre committente la possibilità di instaurare un rapporto giuridicamente rilevante con il figlio genetico oltre ad essere lesivo della dignità della madre e del figlio, sia in contrasto con le solenni proclamazioni delle Carte costituzionali e fonte di sostanziali ingiustizie.

## **PARI OPPORTUNITA' E DINAMICHE UNIVERSITARIE**

*Carla Severini*

Voglio sottolineare l'attualità del dibattito di oggi in questa sede, sui termini *uguaglianza* e *libertà*, che da qualche mese tra l'altro occupano le pagine dei quotidiani, con un confronto molto forte. C'è una rivista molto diffusa che nell'acronimo del titolo ha ripreso proprio le parole chiave della Rivoluzione francese "Liberté, égalité, fraternité" aggiungendo la "t" di trasformazione. Ci sono illustri giornalisti e pensatori, come Scalfari<sup>1</sup> che ritengono che la disuguaglianza sia insita nell'essere umano: ci sarebbero i "buoni" e i "cattivi". D'altra parte ci sono scienziati, come Fagioli<sup>2</sup>, che pensano che tutti gli esseri umani, maschi e femmine, sono uguali per il fenomeno fisiologico della nascita, da cui deriva la loro comune "capacità di immaginare" e per la successiva possibilità di sviluppo e ricerca che ne deriva. Questo pensiero, secondo me, costituisce una speranza e un punto di partenza concreto per condurre, anche dal punto di vista teorico, una battaglia di parità non facile.

Si è parlato di libertà per la donna. A volte ci sono donne che decidono di non fare carriera perché dicono di privilegiare altri aspetti della vita; penso invece che questa non sia una libertà vera e propria; molte donne ritengono a priori impossibile una loro realizzazione anche professionale o comunque questa viene talmente ostacolata da richiedere uno sforzo inaccettabile: pari opportunità deve essere invece libertà di scelta.

Ogni persona deve poter realizzare la propria libertà, e la libertà sta proprio in questo, nella possibilità di realizzare a pieno la propria identità. Quando si raggiungerà questo obiettivo probabilmente si saranno concretizzate le pari opportunità.

Venendo al tema dell'incontro di oggi, per prima cosa vorrei ricordare le parole, belle ed efficaci, dell'art. 1 del nuovo Codice, che riprende quanto scritto nella legge 132 del 1985 e che parla di "*divieto di discriminazione tra uomo e donna*" e detta l'ogget-

portamento al sesso, non lasciando spazio a eventuali valutazioni sull'intenzionalità del comportamento.



del lavoro, la riduzione delle disuguaglianze di genere e il miglioramento della condizione sociale delle donne hanno contribuito, nella seconda metà del secolo, a determinare tassi più elevati di crescita economica e maggiore stabilità macroeconomica. L'ambiente di lavoro per la donna, coprotagonista nel mondo del lavoro, persona-lavoratrice, è stato allora valutato come sicuro solo se idoneo a salvaguardare la sua integrità psico-fisica e, quindi, la sua dignità e la sua libertà.

Le molestie, in quanto attentato alla salute delle donne, nell'accezione appena individuata, e quindi alla loro produttività lavorativa, sono state sanzionate in un primo tempo grazie all'attenzione di alcuni magistrati, successivamente ad opera dello stesso legislatore.

Bisogna giungere al decreto legislativo del 30 maggio 2005, n. 145, dettato in attuazione della direttiva 2002/73/CE, perché nel novero delle discriminazioni di genere fossero espressamente previste le molestie ("comportamenti indesiderati posti in essere in ragione del sesso") e le molestie sessuali ("comportamenti indesiderati a connotazione sessuale").

Quando il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" attinge nozioni, divieti e tutela giudiziaria in tema di discriminazioni tra uomo e donna nel lavoro dalla l. 125/1991, recepisce naturalmente le modifiche a questa apportate dal d.lgs. 145/2005. Perde invece l'occasione per fugare i dubbi esegetici, che già *a caldo* erano stati prospettati, e per recepire le istanze che gli interpreti più sensibili avevano formulato affinché l'ordinamento italiano risultasse adeguato alle regole che la dir. 2002/73 aveva imposto agli Stati dell'Unione.

Il nostro ordinamento continua così a essere sostanzialmente in linea con la normativa comunitaria (il d.lgs. 145/2005 è stato dettato in attuazione della dir. 2002/73 CE), pur differendosene in punti non di poco conto.

Resta infatti l'ombra della connotazione soggettiva che il legislatore italiano risulta aver dato alla definizione di molestia quando la circoscrive ai "comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso". La direttiva, invece, connette il com-

to del decreto, cioè "*le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo*".

Splendidi propositi che purtroppo faticano non poco ad essere realizzati.

Vorrei anche ricordare che la prima legge contro la discriminazione tra uomo e donna è datata 1985 e quindi è particolarmente recente: solo da vent'anni, almeno in Italia, si riconosce l'esistenza di un fenomeno millenario.

Evidentemente non è stato un passo semplice, né scontato e questa difficoltà credo sia tutta riflessa in quest'ultima norma che, a me che non sono una giurista, sembra contorta, piena di omissioni e ripetizioni, a partire dai soggetti responsabili del rispetto delle pari opportunità.

Sono:

- il Presidente del Consiglio
- la Commissione pari opportunità
- il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici
- il Collegio istruttorio per gli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminazioni e per la redazione dei pareri del Comitato e dei consiglieri di parità

Molti organismi che spesso svolgono attività che si sovrappongono, perdendo complessivamente di efficacia.

Non c'è nessun accenno specifico alla situazione universitaria, in cui l'azione discriminatoria è sottile e si concretizza attraverso provvedimenti apparentemente non impugnabili (ad esempio la scelta dei candidati per posizioni di responsabilità e di gestione, la scelta dei componenti delle commissioni di dottorato o per gli assegni di ricerca, la scelta dei responsabili di progetto, dei responsabili di commissioni interne alle facoltà, , etc.)

Per non parlare della progressione di carriera. E' molto difficile,

se non impossibile riuscire a dimostrare che c'è stata discriminazione in base al sesso, anche a fronte di *curricula* di tutto rispetto. L'eventuale discriminazione è sempre attribuita ad altro motivo (mancati appoggi politici, comportamenti poco rispettosi della gerarchia, mancanza di spirito di corpo, etc.). Eppure la discriminazione c'è, ma nello specifico universitario si lega a fatti poco dimostrabili: è una violenza immateriale e quindi difficilmente misurabile.

Sebbene le donne, pare, abbiano un maggiore successo quanto a carriera scolastica - faccio qui solo l'esempio della mia facoltà, agraria, in cui gli immatricolati sono uomini per il 58 % e donne per il 42%, mentre i laureati sono donne per il 65% e uomini per il 35% -, nel successo professionale perdono terreno: (Figura 1) in tutto l'Ateneo foggiano i ricercatori uomini e donne sono in un rapporto 1:1, gli associati 2:1 e gli ordinari 7:1.

Cosa succede? E', come si dice, colpa degli impegni familiari, che impediscono alle donne di dedicarsi alla carriera? Non credo, e non solo perché ci sono esempi di donne che hanno scelto di non sposarsi e di non avere figli, che hanno avuto le stesse difficoltà delle altre nella crescita professionale, ma anche perché molti uomini che ricoprono anche ruoli di responsabilità aggiuntivi (ad es. direttori di dipartimento), hanno scelto il tempo parziale, quindi avevano tempo per due attività, una privata ed una pubblica.

Nel nostro Ateneo ci sono 12 dipartimenti con 12 direttori uomini e nell'amministrazione la situazione non migliora perché i pochi quadri dirigenti sono tutti uomini. Questa osservazione non vuole essere il punto di partenza per un rivendicazione: è un fatto e bisogna che tutti lo vedano con chiarezza.

Mi domando a questo punto se questo Codice fornisca effettivamente strumenti efficaci per far emergere le discriminazioni esistenti e per prevenire quelle future e, ancora, per diffondere in maniera capillare le informazioni necessarie alla consapevolezza dei propri diritti, gli strumenti che si hanno a disposizione per far rispettare le pari opportunità.

Spesso, nonostante esistano strumenti normativi, si ha difficoltà

La verità è invece che la l. 242/1902 fu approvata grazie al sostegno dei grandi industriali soprattutto cotonieri, i quali, proprio perché miravano a sconfiggere la concorrenza dei piccoli produttori, attuata con una selvaggia speculazione perpetrata sulla pelle di donne e fanciulli, erano ben consci di aver a disposizione solo l'arma della regolamentazione di tutela.

Ed invero, le conquiste che hanno caratterizzato tutto il '900 e che hanno portato al progressivo dilatarsi della tutela del lavoro femminile evidentemente hanno rivelato l'infondatezza di questi timori.

Non può esserci che una spiegazione: il mercato del lavoro non si sottrae certo alle leggi economiche, per cui ogni cambiamento viene attuato perché conviene, perché apporta nuova ricchezza. I timori, maturati nell'ottica microeconomica del singolo datore di lavoro e del breve periodo, molto probabilmente sono stati sconfessati dall'arricchimento che il lavoro "sicuro" delle donne ha assicurato al mercato nel suo complesso.

Adottare misure volte ad assicurare l'integrità fisica del lavoratore si rivela, nell'ottica del lungo periodo, nell'incremento della produttività e nella limitazione dei costi sopportati dal datore di lavoro e dalla società nel suo complesso.

Il legislatore, quando impone l'adozione di misure idonee e controlli per verificare che in realtà vengano adottate, quando prevede sanzioni per le violazioni, ha ben presente anche questo profilo del problema "lavoro e sicurezza".

Già nel '42 il legislatore italiano ha dimostrato di aver ben presente che la salute dell'individuo è un bene composito e all'art 2087 c.c. impone all'imprenditore l'adozione delle "misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale di lavoratori e lavoratrici".

In un primo momento, la tutela dell'"integrità fisica" delle donne ha avuto come punto focale la loro capacità riproduttiva, mentre la tutela della loro "personalità morale" si è tradotta nel divieto di attività moralmente riprovevoli.

Il progressivo incremento della presenza femminile nel mondo

## La parità tra uomo e donna è un obiettivo etico e, soprattutto, un'esigenza sociale ed economica

Luisa GIORGIO

La legge delega (legge del 28 novembre 2005, n. 246) dava al Governo il compito di provvedere al “riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità tra uomo e donna”. Non richiedeva la formulazione di nuove regole, ma che “le disposizioni vigenti per la prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso” fossero “riunite e coordinate, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo”.

Il d.lgs. 198/2006 riunisce nel Libro III, dedicato alle “Pari opportunità nel lavoro”, le norme che nel tempo sono state dettate sulle discriminazioni di genere nell'accesso al lavoro, agli impieghi pubblici e alle prestazioni previdenziali, nel reclutamento, nell'arruolamento e nelle carriere nelle forze armate e nei corpi speciali, nonché sulle discriminazioni retributive, nelle prestazioni lavorative e nelle progressioni di carriera. Ossatura portante della disciplina vigente in Italia in materia di pari opportunità nel lavoro rimane quindi la l. 125/1991 così come modificata dal d. lgs. 145/2005.

Nel nostro Paese la tutela giuridica del lavoro delle donne si potrebbe dire che nasce con il secolo scorso: è del 19 giugno del 1902 l'approvazione della c.d. “legge Carcano”, ove per la prima volta viene dettata, nell'ottica della tutela dell'integrità fisica delle donne, una regolamentazione specifica, volta a garantire condizioni di lavoro sicure.

Neanche tutte le donne accolsero la protezione normativa con favore e anche menti illuminate temettero che la tutela potesse rivelarsi un *boomerang*, finendo col l'espellere dal mondo del lavoro le donne in quanto troppo protette e quindi “troppo costose”.

ad averne fiducia perché anche se si scoprono situazioni scabrose, non succede nulla, tutto continua a svolgersi come prima, tutti si adeguano ritenendola una situazione generale normale o inevitabile. Un esempio ne è l'ultima indagine, che abbiamo svolto nel nostro Ateneo tramite un questionario, per conoscere lo stato di malessere eventualmente insorto sul luogo di lavoro, in particolare se dovuto al proprio essere uomo o donna.

I risultati li stiamo ancora elaborando, ma si può già dire che il questionario è stato diffuso poco o non è stato promosso a sufficienza all'interno delle singole strutture; inoltre la maggiore preoccupazione è stata la garanzia dell'anonimato, tanto che molti hanno vissuto l'indagine quasi come una violazione.

In generale ci è sembrato che ci fosse ancora molta paura o anche semplice sospetto ad affrontare questi argomenti che, a mio parere, dovrebbero essere oggetto di ricerca comune tra uomini e donne.

Tornando allo strumento legislativo, quindi, emerge poca conoscenza e poca fiducia in esso. Credo che una delle cause sia che nella norma non sono compresi sufficienti strumenti di verifica e valutazione dei risultati delle azioni positive volte a promuovere e realizzare le pari opportunità tra uomini e donne. In sostanza la validità e visibilità di una azione e delle sue conseguenze deriva anche dalla possibilità di verificarne e valutarne i risultati.

Per fare un esempio esplicativo usando termini che mi sono più familiari, occorrerebbe applicare un metodo scientifico, secondo il quale, una volta definito il piano sperimentale (ad es. le azioni positive programmate e concordate fra tutti i soggetti di una ipotetica rete regionale), si dovrebbe passare alla realizzazione di quelle che noi chiameremmo prove di laboratorio (identificare gli “ambienti modello” a cui applicare il piano), ripeterle almeno in triplo nelle stesse condizioni e poi elaborare e commentare i risultati ottenuti.

Noi dell'Università di Foggia ci siamo proposti come laboratorio, nella convinzione che le azioni positive debbano essere orientate più ad un cambiamento dell'assetto culturale che non alla mera raccolta di dati statistici.

Fin dalla sua prima istituzione il Comitato pari opportunità ha promosso iniziative culturali rivolte principalmente agli studenti e a studiosi di tutti i campi: non abbiamo voluto sentirci “un mondo a parte”. Così è nato un corso tenuto dalla psichiatra e psicoterapeuta Anna Homberg dal titolo “Uguale e diverso. Considerazioni sul rapporto tra uomo e donna”, corso a scelta libera dello studente che è stato seguito da circa 100 ragazzi provenienti da tutte le facoltà dell’Ateneo. Questo corso, istituito presso la facoltà di agraria, è stato una specie di terremoto, anche amministrativo, perché è stato il primo caso di insegnamento che ha visto l’afflusso di studenti da facoltà diverse dalla nostra. Un’altra iniziativa di cui vado particolarmente fiera è un convegno che si è svolto nel novembre del 2005 “Rapporto uomo donna. Ricerca sugli aspetti storici e sociali”, a cui hanno partecipato storici, giuristi (anche di diritto islamico), una storica dell’arte, una filosofa, una germanista, una psicoterapeuta. Abbiamo avuto anche un’ospite d’onore, Giulia Ingraio, che ci ha raccontato come si svolgevano i rapporti tra i due sessi ai tempi della Resistenza. Gli atti saranno pubblicati tra breve. Anche in questo caso c’è stata una folta partecipazione, circa 350 persone provenienti da molte parti d’Italia.

Quindi, tornando al metodo scientifico e alla verifica dei risultati, se si applicasse questo metodo stabilendo dei criteri di valutazione e legando il raggiungimento degli obiettivi ad un incremento delle risorse acquisibili da parte di un Ateneo, probabilmente si creerebbero le condizioni per una maggiore sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità. Mi riferisco, per esempio, ai criteri di definizione dell’FFO (Fondo di Finanziamento Ordinario dell’Università), tra cui non mi sembra siano comprese attività relative alle pari opportunità.

Un’ultima postilla: suggeriamo agli organi di stampa, ad esempio La Repubblica quando stila la “graduatoria di merito” degli atenei italiani, di inserire le azioni previste per il rispetto delle pari opportunità tra i criteri di valutazione degli atenei, accanto alla internazionalizzazione, ai servizi agli studenti, alla ricerca.

In poche parole: rendiamo le pari opportunità un valore

sto lavorativo. Ora è evidente che laddove le situazioni integrino gli estremi della fattispecie penale o civile si applicheranno le norme previste dai rispettivi codici civile e penale, ma l’attenzione posta dal legislatore, introducendo detta fattispecie nell’ambito contrattuale, ha carattere e finalità di tipo preventivo. Si vuole cercare di risolvere quelle situazioni che risultano penalizzanti per il lavoratore e che possono alimentarsi da disfunzioni legate al contesto lavorativo – organizzativo; pensiamo alle ipotesi di ingiusto demansionamento, o all’eventuale abuso di ricorso allo strumento disciplinare ecc.. E’ evidente che quello che dovrà essere individuato e superato è la *ratio discriminatrice* dei comportamenti che in sé considerati potrebbero anche essere legittimi ma che assumono la connotazione del mobbing proprio in quanto contraddistinti da una intenzione vessatoria.

Occorrerà dunque intervenire anzitutto sul fattore cultura attraverso una attività che dovrà essere di conoscenza, ricognizione, stimolo e mediazione, per cercare di assicurare il benessere nell’ambito lavorativo ed organizzativo. In tale direzione molto dipenderà dalle PP.AA. e da quanto esse si dimostreranno sensibili ad attivare processi di conoscenza e di formazione nell’interesse della collettività.

Gli strumenti previsti sono gli specifici comitati paritetici da istituire entro 60 giorni dall’entrata in vigore dello stesso contratto ed a questo specifico riguardo non pare privo di significato l’accostamento voluto dal legislatore tra Comitati per le pari opportunità e Comitati per la prevenzione e repressione del mobbing, al fine, può ritenersi, di creare una osmosi tra le attività e le finalità dei due organismi, facendo tesoro dell’esperienza e della sensibilità dei Comitati delle Pari Opportunità.

cambiamento significativo con particolare riguardo alla cultura ed alla politica della comunicazione.

A mio avviso va rimarcata la necessità di attuare strumenti di politiche attive per l'eliminazione delle discriminazioni e l'affermazione in ogni dove del principio di pari opportunità.

Traendo spunto da quanto osservato dalla collega Misuraca, auspico che le aspettative di riequilibrio possano trovare spazio in un terreno di effettiva giustizia sociale che muove anzitutto da una corretta educazione comportamentale. In tal senso, si collocano i codici di condotta (contro le molestie in genere, contro il mobbing ecc.) i quali si pongono come strumenti di individuazione delle prassi e delle norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone.

La disciplina del mobbing è stata introdotta nell'ambito del lavoro pubblico in forza di una norma collettiva, sulla base di uno specifico atto di indirizzo impartito dal Governo all'ARAN.

Per quanto attiene alle Università, tale disciplina ha fatto ingresso attraverso l'art. 20 del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 che ha istituito il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing di cui fa parte un rappresentante del Comitato Pari Opportunità con la finalità di garantire un raccordo tra le attività dei due Comitati.

Si tratta di una norma di grande rilevanza poichè vi è una sorta di condivisione della prospettiva comunitaria secondo cui la molestia configurerebbe una forma di discriminazione. Il mobbing può essere definito come quella forma di violenza morale o psichica posta in essere nell'ambito del contesto lavorativo in senso verticale (ovvero dall'alto verso il basso o, più raramente, dalla base verso il vertice, in tal caso il mobber è in una posizione inferiore rispetto alla vittima –down-up) o in senso orizzontale (da parte di dipendenti nei confronti di altri dipendenti). Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti e/o comportamenti reiterati nel tempo, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare una afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità della persona sul luogo di lavoro fino ad escluderla dal conte-

“spendibile”.

Note:

1. E. Scalfari “Quando il Papa vuole fare le leggi”. La Repubblica, 23 ottobre 2005
2. M. Fagioli “Le grotte di Frasassi”. Left, n. 37, 22 settembre 2006

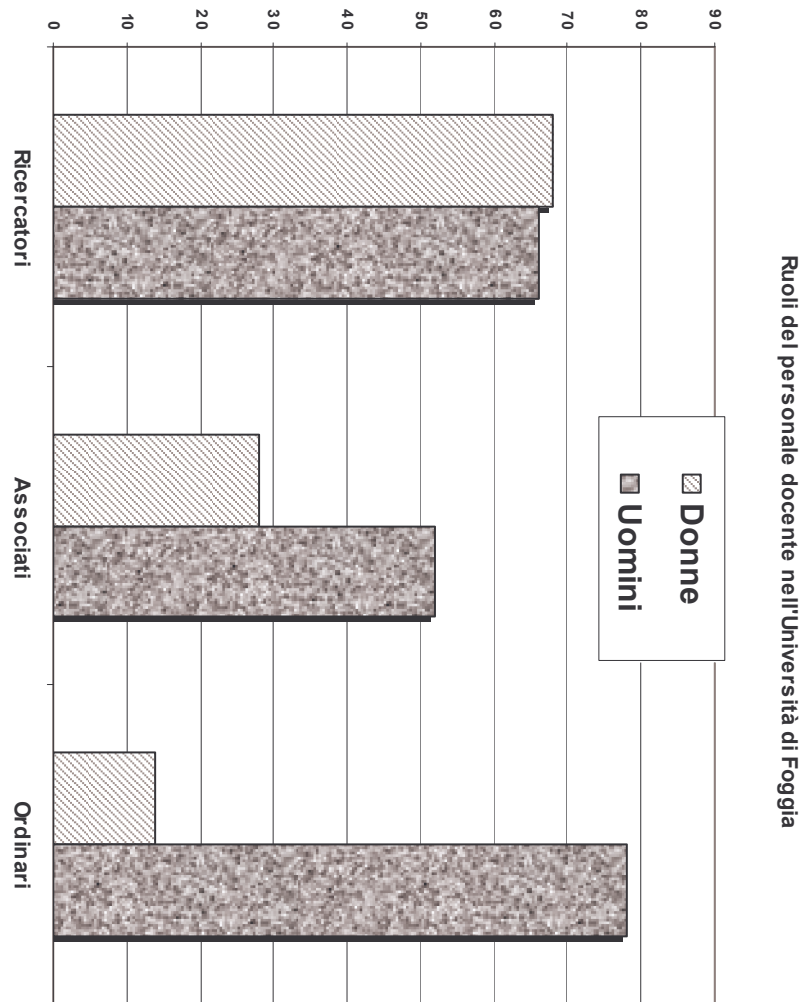


Figura 1

Faccio presente di essere d'accordo con le censure che da più parti vengono mosse al presente codice; sicuramente giuste e fondate appaiono le riflessioni che esso ha suscitato e che stanno vedendo fiorire interventi miranti ad una rielaborazione del codice che sicuramente si prospetta, sin dalla sua intitolazione, di ambito più ristretto rispetto a quelle aspettative di rimozione di ogni forma di discriminazione che ci si attendeva di trovare.

Per certi versi, il presente documento che viene definito codice ma, deve dirsi, impropriamente, vista la frammentarietà e disorganicità delle norme ivi contenute, appare come una sorta di *diminutio* di quella che sicuramente era la volontà del legislatore delegante. Mi riferisco, come già da più parti osservato, alla disposizione di apertura del codice che fa riferimento al mancato godimento dei "diritti dell'uomo" cioè ad un soggetto astratto senza tener conto delle battaglie condotte in tutti questi anni dalle donne contro le discriminazioni di genere di cui sono state destinatarie. Mi riferisco altresì alla scarsa attenzione verso un linguaggio asessuato; mi riferisco, ancora, al mancato respiro comunitario (attraverso un puntuale richiamo alle numerose disposizioni dei trattati e della carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea in tema di discriminazioni di genere e di pari opportunità) da cui avrebbe dovuto essere permeato il codice o meglio questa miscellanea di testi normativi che mancano di un coordinamento omogeneo e soprattutto completo. E si potrebbe continuare ancora, evidenziando i punti di criticità del codice.

Pur tuttavia, sebbene intriso di limiti rispetto agli obiettivi ed ai contenuti della legge delegante, di una cosa ritengo si debba essere grati a questo codice, ovvero della opportunità offerta di aprire un dibattito fruttuoso avente come obiettivo preciso quello di fissare concetti e principi che non in astratto ma concretamente possano incidere sui rapporti sociali e promuovere un

Ad un linguaggio antico corrisponde una ottica politica che di certo non può dirsi avanzata: dal punto di vista dei principi costituisce addirittura un arretramento rispetto alle enunciazioni normative più recenti, laddove sembra addirittura ridimensionare il valore del principio di pari opportunità, riconoscendo solo allo strumento delle azioni positive lo scopo di favorire l'occupazione femminile, e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro (mentre l'art. 1 della legge 125/1991 faceva riferimento anche a tali misure al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità).

Il legislatore, però, fallisce anche l'opera di razionalizzazione dell'attuale panorama legislativo, incorrendo in errori, sviste e scelte discutibili nella redazione del testo.

Il codice delle pari opportunità, in sostanza, manca sia l'obiettivo della unificazione del coordinamento della disciplina preesistente, sia quello della innovazione normativa e può solo essere posto nel nulla e riscritto.

Il decreto, inoltre, non coglie l'occasione per operare il riordino delle norme concernenti gli organismi di parità e, soprattutto, fallisce laddove non coglie l'occasione per introdurre norme antidiscriminatorie nell'accesso alle cariche elettive (dimenticando persino di richiamare le modifiche introdotte per gli ordinamenti regionali) che, credo, ormai debbano avere un unico obiettivo: 50% nelle liste, indicazione alternata o in ordine alfabetico di candidati di sesso maschile e femminile, onde evitare posizionamenti di facciata delle donne agli ultimi posti delle liste, composizione in parti eguali di governo, giunte, ecc.

Senza nulla togliere alle lunghe, importanti, direi fondamentali battaglie combattute in passato sono del parere che sia arrivato il momento di esigere l'attuazione dei diritti enunciati.

Non c'è più tempo: sono cambiate le aspettative di vita di ciascuno e delle donne in particolare.

## PARI OPPORTUNITA' – UGUALE LIBERTA'

*Gabriella Sforza*

Vorrei contribuire al dibattito offrendo una riflessione che parte dall'analisi di due categorie concettuali. Quella di discriminazione e quella di pari opportunità.

La necessità di iniziare un ragionamento per così dire di tipo semantico, nasce dalla constatazione della frequenza con la quale, nell'affrontare i temi inerenti alla condizione femminile, si faccia un uso indiscriminato di terminologie a volte attinte dal linguaggio comune e a volte mutuata dal linguaggio giuridico.

Lo sforzo di riflessione che, viceversa, propongo costringe in qualche modo ad osservare realtà, quella della discriminazione, e tendenziali situazioni utopiche, quelle definite di pari opportunità, che pur essendo indiscutibilmente correlate, sostanziano percorsi di ragionamento assolutamente differenti.

In definitiva, il senso del mio contributo tende ad avviare un ragionamento che porta a poter definire l'obiettivo delle pari opportunità come conquista della libertà di scegliere e quindi di essere.

Il concetto di discriminazione evoca una condizione di patologia nella disamina delle dinamiche relazionali. Discriminato è colui al quale, per una innumerevole varianza di motivazioni, si impedisce, all'interno del contesto o dei contesti sociali di riferimento, di esprimere giudizi o di mettere in atto comportamenti, al pari di altri. In sostanza, la cultura sociale dominante individua nel soggetto da discriminare elementi di tipo fisico, caratteriale, ideologico non conformi agli standard generalmente ritenuti di "normalità", ragione per la quale tale soggetto risulta inaffidabile rispetto all'esecuzione di un compito, all'assunzione di un ruolo, che pertanto gli vengono preclusi.

Al contrario, il concetto di pari opportunità, definisce una condizione ottimale del contesto sociale che sta a significare la possibilità per tutti, indipendentemente dalle peculiarità soggettive, di avere uguali *chances*. In sostanza, il raggiungimento di tale o-

biiettivo sociale racchiude in sé l'elaborazione del concetto di uguaglianza sostanziale, attraverso un processo di rimozione degli ostacoli oggettivi e culturali, le azioni positive, inteso a favorire un percorso di sviluppo della persona, non necessariamente vincolato ad un modello stereotipato di soggetto sociale.

Superfluo, anche se necessario, è precisare che tali due categorie concettuali, attraverso le quali avvio il mio percorso di ragionamento, in questo specifico contesto acquistano significato se rapportate ad una variabile differenziale che è quella determinata dal genere e se riferite ad un preciso contesto che è quello lavorativo. La raggiunta consapevolezza dell'iniquo trattamento riservato alle lavoratrici, in quanto donne, ha prodotto negli anni, a partire dalla seconda metà del secolo scorso, una serie di provvedimenti legislativi che danno ragione dell'evoluzione o della spinta propulsiva proveniente dall'orientamento culturale del Paese. Detto per inciso, quanto l'apparato normativo di un Paese sia la manifestazione del sentire comune o quanto, invece, anticipi e stimoli la formazione della coscienza sociale, è questione perennemente dibattuta.

Può dirsi che le tappe fondamentali del riallineamento regolativo sulla questione femminile scandiscono tre momenti di evoluzione culturale, così sintetizzabili: la tutela dalla discriminazione, la domanda di parità formale, l'elaborazione dell'ipotesi di pari opportunità.

E' del 1963 la legge n.7 che vieta il licenziamento per causa di matrimonio e rende illegittime le cosiddette clausole di nubilato. Rispetto al primo punto la legge sancisce la nullità del licenziamento intimato a causa del matrimonio della lavoratrice e, per rendere effettiva questa disposizione, prevede che si presuma disposto per causa di matrimonio quel licenziamento operato nel periodo che va dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, fino ad un anno dopo la celebrazione dello stesso. Durante questo periodo sono nulle anche le dimissioni della lavoratrice, per evitare che la stessa subisca pressioni dietro le quali si cela un vero e proprio licenziamento. Quanto al secondo punto, e cioè alle clausole di nubilato, si è voluto interrompere la

## D.L. 198/2006: UN'OCCASIONE MANCATA

*Anna LOSURDO*

La parità tra donne e uomini è un diritto fondamentale, un valore comune dell'Unione Europea e una condizione necessaria per il conseguimento degli obiettivi comunitari di crescita, occupazione e coesione sociale.

L'Unione Europea ha compiuto notevoli progressi nell'attuazione della parità tra i generi grazie alla normativa sulla parità di trattamento, all'integrazione della dimensione di genere nelle politiche, ai provvedimenti specifici volti a promuovere la condizione femminile, ai programmi d'azione, al dialogo sociale e al dialogo con la società civile.

Tuttavia, le disuguaglianze permangono e le donne continuano ad essere pregiudicate maggiormente, spesso costrette a scegliere tra figli e carriera a causa della scarsa flessibilità degli orari di lavoro e dei servizi di custodia dei bambini, del persistere degli stereotipi di genere nonché dell'ineguale carico di responsabilità familiari rispetto agli uomini.

Lungi dal considerarlo un nuovo strumento per le politiche di genere, fondamentalmente reputo il decreto legislativo n° 198/06 una occasione mancata, perché il legislatore non ha saputo/voluto cogliere l'occasione per effettuare un intervento incisivo in materia di pari opportunità in linea con le direttive europee e soprattutto per avviare il processo di attuazione dei diritti che in parte, anche oggi, sono solo FORMALMENTE RICONOSCIUTI.

Mi limito ad offrire a tutti noi alcuni spunti di riflessione.

Il decreto legislativo tradisce il senso della legge delega e gli stessi principi ispiratori dei Trattati e della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea in tema di discriminazioni di genere e di pari opportunità, con un primo ed appariscente limite contenuto nel titolo della legge, denominata "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e con quello, altrettanto limitante, di ritenere che un codice delle pari opportunità possa equivalere al riordino delle disposizioni vigenti in materia.



correre il rischio di elaborare un unico modello di emancipazione femminile, provocando un nuovo processo di discriminazione.

Le pari opportunità sono un obiettivo che ritengo realizzabile con l'esercizio della tolleranza e nel rispetto della diversità, attraverso la rimozione di tutti gli ostacoli, compresi quelli creati da una cultura "ideologicamente" al femminile.

prassi che sottoponeva il contratto di lavoro delle donne ad una clausola risolutiva espressamente collegata al matrimonio, senza la necessità di ricorrere al licenziamento. La legge in questione è giustamente ricordata come il primo sostanziale esempio di intervento antidiscriminatorio, a tutela della maternità, in quanto è evidente come non sia tanto la condizione di coniugata a irrigidire il mercato della domanda di lavoro femminile, quanto piuttosto le assenze dal posto di lavoro a causa della gravidanza e dell'allevamento dei figli nella primissima infanzia.

La legge n. 66 del 1963 è quella che ha quasi completamente cancellato le limitazioni introdotte, soprattutto dal regime fascista, all'ingresso delle donne in alcune carriere, rendendo loro possibile l'accesso in tutti i ruoli della Pubblica Amministrazione, compresa la magistratura, senza limitazioni nell'attribuzione delle mansioni e del percorso di carriera.

Nel 1971, con la legge n.1204, viene elaborata una delle più compiute forme di tutela della maternità nel panorama legislativo europeo, attraverso l'esplicitazione di tre particolari aspetti: a) il divieto di licenziamento della lavoratrice dal momento del concepimento fino al compimento del primo anno di età del bambino; b) l'astensione obbligatoria dal lavoro nei due mesi precedenti alla data presunta del parto e nei tre mesi successivi al parto stesso; c) le astensioni facoltative dal lavoro. Accanto a queste disposizioni, un'attenzione particolare è rivolta alla salute della madre e del nascituro durante l'intera gravidanza e a quella della madre e del bambino durante il primo anno di vita di quest'ultimo: una serie di norme vieta in vario modo, sia prima che dopo il parto, quelle attività che potrebbero rivelarsi nocive per la madre e per il bambino ed inoltre, durante il primo anno di vita del bambino, la madre ha diritto ad un orario ridotto.

La legge n.903 del 1977 relativa alla parità di trattamento tra uomo e donna in materia di lavoro ha per la prima volta introdotto in Italia un generale divieto di discriminazione per sesso nei rapporti di lavoro. Si tratta di una legge molto articolata che si ritiene attuativa del cosiddetto principio di uguaglianza formale contenuto nel primo comma dell'art. 3 della Costituzione, quando

recita che “tutti i cittadini...sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso...”. Tra gli aspetti principali di questa legge va ricordato il generale divieto di discriminazione per sesso tanto nell’accesso quanto nello svolgimento del rapporto di lavoro. La legge, inoltre, al fine di intervenire su alcuni meccanismi del mercato, pareggiando per quanto possibile il costo del lavoro femminile con quello maschile, estende al padre lavoratore, in alternativa alla madre lavoratrice subordinata, alcuni di quei diritti legati, in questo caso, alla paternità. Infine, intervenendo col generalizzare alcune pronunce giurisprudenziali, estende alle madri adottive o affidatarie alcuni diritti riconosciuti alle madri naturali.

La legge n. 125 del 1991, viceversa, è considerata attuativa del secondo comma dell’art. 3 della Costituzione il quale sancisce il principio di uguaglianza sostanziale, nella parte in cui recita che “è compito della repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l’uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l’effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all’organizzazione politica, economica e sociale del Paese”. La legge in questione perfeziona l’apparato antidiscriminatorio contenuto nella precedente n. 903 sia sotto l’aspetto probatorio che, soprattutto, con riferimento alle discriminazioni indirette e a quelle di carattere collettivo. Essa, inoltre, introduce nel nostro sistema giuridico il metodo delle azioni positive, incentivandone la diffusione per quanto riguarda il settore privato, attraverso la previsione del rimborso totale o parziale delle spese sostenute per la realizzazione di progetti in tale direzione. Si tratta di una legge sessuata in quanto le azioni positive sono rivolte specificamente alle donne.

Vorrei fare, allora, alcune osservazioni che ritengo indispensabili a rimuovere due ostacoli di tipo concettuale, i quali rischiano di riproporre convinimenti stereotipati e modelli comportamentali restrittivi, rispetto alla possibilità di leggere le pari opportunità attraverso il filtro della libertà di scegliere.

In relazione al primo, va detto che il percorso che idealmente

delle tipologie weberiane, gli studi sulle lavoratrici hanno messo in evidenza una molteplicità di atteggiamenti che le donne esprimono nei confronti del lavoro. Ciò da conto, nell’interconnessione di una varietà innumerevole di variabili, dell’ideologia del lavoro che ciascuna elabora. Pur sottolineando l’insufficienza dell’analisi basata sulle tipologie, perché restrittiva ed eccessivamente semplificatrice di una realtà complessa come quella delle donne, qui interessa mettere in evidenza le diversità e fare notare come, oltre a coloro che liberamente predispongono per sé un progetto di vita che non passa attraverso la variabile lavoro, ci sono almeno tre modi di pensare al lavoro come esperienza esistenziale: il lavoro come strumento per consentire a sé e alla propria famiglia condizioni economiche migliori, il lavoro come realizzazione personale, il lavoro come riscatto da una condizione di emarginazione nella direzione di una sorta di “emancipazione al maschile”.

Non vi è dubbio che, attraverso un’operazione di approfondimento, le tipologie possono moltiplicarsi fino a somigliare alla realtà, e la realtà è fatta di donne che mettono in atto strategie orientate ad un’idea di sé e dello sviluppo della propria persona che sintetizza progettualità ed esperienze accumulate. L’importante è la rimozione degli ostacoli oggettivi e culturali in modo da consentire a ciascuna di esse di elaborare una strategia di vita in cui le scelte vengono effettuate secondo il simoniano teorema della razionalità limitata, quello cioè che consente a ciascuno di attivare quei comportamenti ritenuti idonei per il raggiungimento degli obiettivi più soddisfacenti (anche se non i migliori in assoluto).

Immaginare le donne come un universo è, dunque, fuorviante poiché il valore attribuito al lavoro, la coerenza dello stesso con il percorso formativo e il modo di vivere l’unica esperienza esclusiva del genere, la maternità (come evento in sé o come elemento che si innesta in un percorso di lavoro fatto di occasioni di crescita ma anche di arresto), possono presentarsi assolutamente differenti.

Paradossalmente, nella ricerca delle pari opportunità, si potrebbe

minante, libertà di esprimere le proprie capacità e le proprie attitudini mettendo in discussione il modello dominante come l'unico possibile, in ambedue i casi per realizzare le proprie aspirazioni attraverso la crescita professionale e lavorativa, ma anche libertà di non scegliere alcun modello di realizzazione attraverso il lavoro, secondo un progetto di vita che al lavoro riserva un posto secondario.

E su quest'ultima affermazione vorrei soffermarmi. Io ritengo che il disagio femminile, ma in generale il disagio di ciascun soggetto che percepisce l'ansia esistenziale dell'omologazione come imperativo per la costruzione dell'identità sociale, sia quello di rispettare necessariamente schemi di comportamento precostituiti, attenendosi esclusivamente a modelli di realizzazione socialmente condivisi.

Nel corso degli anni le donne hanno dovuto rivestire ruoli imposti dal comune senso della morale sociale, sovente suscettibile di variazioni a seconda dei bisogni produttivi e di sviluppo delle società: madri per garantire lo sviluppo demografico, mogli per sgomberare il mercato del lavoro riservato esclusivamente agli uomini, alle stesse affidati per l'attività di cura, lavoratrici nei momenti di emergenza come, per esempio, durante i due grandi conflitti mondiali.

Ho l'impressione che ancora oggi si possa incorrere nello stesso errore di metodo e cioè in quello che affida ad un soggetto collettivo il significato di emancipazione e i percorsi che le donne devono seguire per raggiungerla, con il rischio di produrre sanzioni sociali per chi non intenda adeguarsi. Ritengo che l'errore di metodo abbia come matrice la considerazione del femminile come "l'altra metà del cielo", un universo, cioè, indistinto e contrapposto a quello maschile.

Questo primo *step* lungo il percorso per la parità sostanziale, è stato sicuramente indispensabile per il riconoscimento dei diritti legati alla differenza di genere, entro il quale, però, se non si arriva a individuare "le differenze nella differenza", si rischia di ingabbiare l'intero genere femminile.

Facendo ricorso al metodo sociologico, ed in particolare all'uso

parte dalla tutela di alcune situazioni di debolezza, come è quella definita dal genere, attraverso norme e pratiche antidiscriminatorie per arrivare ad affermare il principio di uguaglianza formale prima e quello di uguaglianza sostanziale, poi, non è così lineare come potrebbe apparire.

Non vi è dubbio che enormi passi in avanti sono stati compiuti da quando alle donne veniva sostanzialmente negata la possibilità di svolgere il doppio ruolo, offrendo loro un'unica opzione contenuta nell'imperativo economico e sociale "o lavoratrici o madri", ma ciò non significa che l'obiettivo delle pari opportunità fra uomini e donne nel mondo del lavoro sia stato effettivamente raggiunto, nonostante le conquiste sociali e normative.

Una prima considerazione va fatta in merito alla cosiddetta femminilizzazione del mercato del lavoro. L'offerta di lavoro femminile si è talmente sviluppata negli ultimi quaranta anni da sovravanzare in alcuni casi, così come è accaduto nel pubblico impiego, quella maschile; ci sono una serie di fattori oggettivi che possono fornire una spiegazione di questa realtà, tra i quali, forse il prevalente è rappresentato dall'innalzamento del livello di scolarizzazione femminile.

Va sottolineato, purtuttavia, che la più alta concentrazione di manodopera femminile si riscontra in quei settori lavorativi che nel tempo hanno perso prestigio sociale e/o alta redditività economica. Si pensi al settore dell'istruzione dalla media inferiore ad alcuni livelli dell'istruzione universitaria (fino a metà degli anni '60, soprattutto la formazione liceale, destinata a quella che si diceva dovesse essere la nuova classe dirigente, era affidata prevalentemente a docenti di sesso maschile; alle donne, a conferma del loro ruolo di allevamento, venivano affidate le classi della scuola materna e della scuola elementare ed anche in quest'ultimo caso ricordo come, a marcare la differenza, almeno al Sud, al docente elementare di sesso maschile venisse riservato il titolo di professore, mentre al docente elementare di sesso femminile, quello di maestra). Si pensi al settore del credito e delle assicurazioni, con una popolazione lavorativa di sesso femminile attualmente di poco inferiore a quella maschile, a confronto con il pa-

norama occupazionale di quaranta anni fa nello stesso settore, quando, tra le attività impiegate, quella bancaria era sicuramente la più ambita in ragione del vantaggioso contratto di lavoro, rispetto a posizioni lavorative equivalenti.

In definitiva credo di poter affermare, e in questo mi sento confortata da una significativa letteratura che sostiene tale tipo di lettura, che nel mercato del lavoro si sono liberati spazi di accesso - successivamente occupati dalle donne - prevalentemente in quei settori lavorativi che hanno perso la connotazione di "erogatori di prestigio", sia attraverso lo status sociale che il dipendente per il solo fattore dell'appartenenza all'organizzazione ereditava, sia attraverso una retribuzione significativamente più elevata di quella media.

Un fenomeno sicuramente in grado di rafforzare questo ragionamento, aprendo peraltro nuovi spazi di riflessione, è quello della limitata percentuale di lavoratrici allocate in posizioni apicali sia nei settori ad alta concentrazione femminile che, a maggior ragione, in quelli ancora fortemente presidiati da una forza lavoro di sesso maschile.

Le variabili che generalmente governano la progressione di carriera, per prassi o per diritto, sono l'anzianità di servizio e il titolo di studio posseduto, ambedue le quali sono soggette ad eccezioni, normativamente o contrattualmente legittimate. E' molto più frequente che di tali eccezioni usufruiscano gli uomini rispetto alle donne, nonostante che sia statisticamente acclarato come queste ultime siano in possesso di un titolo di studio superiore in misura maggiore rispetto agli uomini e soprattutto che riportino valutazioni migliori. Ma la progressione di carriera, riconosciuta direttamente dal titolare di un'impresa privata o ottenuta attraverso il riconoscimento delle mansioni effettivamente svolte nella maggior parte delle realtà lavorative, si attiva nel caso in cui ad un lavoratore vengono affidati compiti che prevedono l'esercizio della responsabilità, dell'autonomia e della discrezionalità, evento che si verifica a prevalente vantaggio dei lavoratori di sesso maschile.

La domanda di parità, infatti, negli ultimi anni si è spostata dal

piano dell'accesso al mercato del lavoro a quello della possibilità di ricoprire livelli apicali e ciò non avviene solamente nelle organizzazioni di produzione di beni o servizi, bensì in tutte le organizzazioni, comprese quelle che gestiscono il consenso, come i partiti e i sindacati (sintomatico è stato negli ultimi tempi il dibattito parlamentare sulla richiesta di quote rosa).

In realtà, numerosissimi studi hanno messo in evidenza come tale fenomeno sia da addebitare ad uno stereotipato modo di intendere gli attributi necessari all'esercizio del comando, che si sintetizzano essenzialmente in due qualità: razionalità e concentrazione; qualità che si ritiene siano più facilmente rinvenibili tra i soggetti di sesso maschile piuttosto che tra quelli di sesso femminile, geneticamente più sensibili alle pulsioni e tradizionalmente in affanno a causa dei molteplici compiti che una società ancora sessista attribuisce loro.

Le eccezioni da porre ad un ragionamento di questo tipo sarebbero innumerevoli e tutte abbondantemente suffragate da ricerche scientifiche e da analisi socio-politiche, ma ciò che rileva porre in evidenza, ai fini del nostro discorso, è il fatto che alla base dei comportamenti discriminatori per motivi di genere esiste un modello culturale che fa ancora fatica ad immaginare "il femminile" come una risorsa piuttosto che come un vincolo, che interpreta alcune conquiste sociali come una concessione fatta alle donne piuttosto che come un vantaggio per l'intera società e per il mondo della produzione. In ogni caso, anche qualora si possa accettare un modello di organizzazione del lavoro e una definizione di leadership di tipo "tradizionale", e con questo voglio intendere disegnati a misura di uomo, resta pur sempre il problema della rimozione degli ostacoli oggettivi, quasi esclusivamente legati alla cura e all'allevamento dei figli oltre che alla gestione dell'organizzazione della famiglia, che impediscono di fatto alle lavoratrici di misurarsi con compiti e con impegni lavorativi a più elevato e impegnativo contenuto.

Il quadro che comincia a delinearsi racchiude, in estrema sintesi, l'equivalenza che intendo sostenere: pari opportunità = libertà. Libertà di sperimentare il modello organizzativo e lavorativo do-