



**Conferenza Nazionale dei Comitati Pari Opportunità
delle Università italiane**

***Esame dell'art. 21 del disegno di legge n. 1167-B bis
"Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di
enti, di congedi, aspettative e permessi, ecc."***

Firenze, 20 maggio 2010

I Comitati Pari Opportunità delle Università italiane, riunitisi in Conferenza Nazionale sul tema "I Comitati Pari Opportunità delle Università italiane fra cambiamenti e riforme. Ruoli, funzioni e prospettive nel nuovo scenario istituzionale" in data 19-20 maggio 2010 presso l'Università di Firenze, hanno esaminato l'art. 21 del disegno di legge n. 1167-B bis, d'iniziativa dei Ministri Tremonti, Scajola, Brunetta, Sacconi, Calderoli, Alfano.

Tale articolo dispone la riunificazione, con riferimento alle Pubbliche Amministrazioni, in un unico organismo delle competenze precedentemente attribuite in forma distinta ai Comitati per le Pari Opportunità ed ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Vengono in tal modo riunite funzioni attribuite finora ad organi assai diversificati per composizione, ambiti di intervento e competenze.

Per quanto riguarda la **composizione**, al di là del linguaggio utilizzato dalla norma, ancora una volta poco sensibile al genere ("il Presidente"), appare di immediata evidenza la difficoltà di applicazione della stessa all'ambito universitario, tenendo conto delle peculiarità del medesimo.

E' noto, infatti, come i Comitati Pari Opportunità universitari siano stati inizialmente formalizzati per effetto delle disposizioni del **D.P.R. 28 settembre 1987, n. 567** - "Recepimento delle norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo sindacale riguardante il comparto del personale delle Università, di cui all'art. 9 del decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68, per il triennio 1985-87": anche se la norma era diretta a regolamentare esclusivamente i contratti collettivi del personale tecnico-amministrativo delle Università, nel tempo i Comitati hanno arricchito la propria composizione con le rappresentanze del personale docente ed in molti casi anche delle studentesse e degli studenti. La considerazione del valore degli apporti provenienti da tutte le componenti che studiano e lavorano nelle Università, nonché della necessità di una rappresentanza estesa ai vari soggetti, hanno spinto molti Atenei all'adozione di Statuti, che prevedono i CPO come Organi, e Regolamenti, che comportano per l'appunto una più ampia partecipazione.

Un ruolo, quello dei CPO, ulteriormente ribadito e riconosciuto dalla Legge 125 del 1991, diretta a favorire l'occupazione femminile, a realizzare condizioni di uguaglianza tra i generi, adottando azioni positive per le donne "al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità".

Tale composizione, dunque, appare difficilmente compatibile con il nuovo modello disegnato dal legislatore per tutte le Pubbliche Amministrazioni.

Un'altra osservazione riguarda le modalità di **nomina** delle/dei componenti: non può sfuggire, infatti, come i regolamenti di Ateneo, abbiano previsto nella maggior parte dei casi l'applicazione di un modello di partecipazione "democratico", che vede nelle elezioni lo strumento per la designazione delle/dei componenti e della/del Presidente.

La norma attualmente in discussione prevede, al contrario, una designazione "mediata" attraverso le organizzazioni sindacali, maggiormente rappresentative a livello di Amministrazione, oltre alle nomine riservate all'ente; ed è alla medesima Amministrazione che spetta la designazione del/della Presidente del Comitato unico, eliminando, quindi, una prerogativa che finora è stata riconosciuta ai CPO, prevalentemente a composizione elettiva.

La norma può essere oggetto di esame anche con riferimento agli **ambiti di attività** dei CPO universitari: nati con funzioni di tipo propositivo per la creazione di condizioni di effettive pari opportunità e di monitoraggio costante dell'attuazione delle medesime, i Comitati universitari, anche grazie all'evolversi della normativa nazionale ed europea, allo sviluppo degli studi di genere, al maturare di una maggiore sensibilità verso tali tematiche anche nella società civile, hanno esteso il proprio ambito di attività ai diversi fattori di discriminazione, individuando azioni positive secondo più ampi criteri.

Per tale motivo, all'impegno per la difesa delle/dei lavoratrici/lavoratori, si sono affiancati altri settori di attività, che possono essere più incisivi, intervenendo sulle radici dei fenomeni discriminatori, analizzandone le origini storiche, culturali, sociali ed economiche.

In questo ampliamento di funzioni, poi, i Comitati Pari Opportunità universitari hanno anche assunto un insostituibile compito di diffusione degli studi di genere in ambito accademico, all'interno delle diverse discipline, e di sensibilizzazione ai principi di parità e pari opportunità, diventando luoghi di promozione della formazione non solo per gli studenti e le studentesse,

ma anche in contesti più ampi rispetto a quello universitario, realizzando tra l'altro significativi rapporti con gli organismi di parità presenti sul territorio (Cfr. ad esempio Corsi "Donne, Politica e Istituzioni").

Sull'altro versante, i Comitati antimobbing hanno la funzione, molto specifica, di individuare e contrastare quei comportamenti che per le loro caratteristiche vengono definiti mobbizzanti: non può sfuggire come la trattazione di un argomento così peculiare richieda una composizione dell'organismo di riferimento con competenze adeguate e diversificate, anche in relazione alla complessità di un fenomeno di notevole impatto e rilevanza nei contesti lavorativi, e che, peraltro, non ha trovato ancora compiuta previsione normativa.

Se dunque appare condivisibile che il Comitato Pari Opportunità partecipi al Comitato sul fenomeno del mobbing, attraverso una propria rappresentanza, al contrario ben difficilmente si può immaginare che le funzioni svolte dai due organi si possano ora riunificare in una sintesi che necessariamente comporterebbe una drastica limitazione dell'area di intervento dei CPO e una cancellazione di quanto finora realizzato in quest'ambito: diverse sono le competenze richieste, diversa la genesi storica, diversi i fenomeni trattati, sia quanto a definizione che a strumenti di contrasto, certamente non riconducibili ad una semplice questione di benessere organizzativo; diverse le funzioni, anche storicamente attribuite nel tempo, diversi i soggetti rappresentati come nei CPO universitari (il mobbing, così come attualmente definito, appare infatti fenomeno legato all'ambiente di lavoro, non configurabile con riferimento alla popolazione studentesca che rappresenta comunque una delle componenti dei CPO).

La proposta contenuta nel disegno di legge rischia, inoltre, di limitare in maniera radicale **l'autonomia** dei Comitati ed il loro ambito di azione, che viene precisamente circoscritto dalla norma: "contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori".

A ciò si aggiunge la previsione normativa che affida al Dipartimento della Funzione Pubblica, di concerto con il Dipartimento per le Pari Opportunità, la definizione di linee guida per la disciplina delle modalità di funzionamento degli istituendi Comitati unici.

Questa osmosi rischia di depotenziare il ruolo dei CPO, spostandone le responsabilità su obiettivi prettamente organizzativi, che competono all'Amministrazione medesima, tralasciando invece gli scopi prioritari oggetto dell'azione attuale dei CPO.

A ciò si aggiunge la disposizione per cui il Comitato unico opera in collaborazione con la Consigliera o il Consigliere nazionale di parità: pare si pongano quindi le basi affinché il coordinamento, la definizione di obiettivi e di linee di azione vengano decisi da un'autorità centrale. Ciò evidentemente comporta una drastica riduzione dei poteri di programmazione nel proprio ambito, nonostante la maggiore conoscenza delle reali esigenze maturate all'interno del singolo Ateneo e dell'importante azione svolta aprendo agli studi di genere; deresponsabilizzando, quindi, l'Ente dal farsi parte attiva per la realizzazione, nel proprio ambito, di politiche di pari opportunità, dovendo semplicemente attenersi a direttive imposte da terzi, il che evidentemente contrasta con il principio di autonomia degli Atenei.

Preme rilevare, come il collegamento con la figura della Consigliera a livello nazionale metta in discussione anche i proficui rapporti instaurati in questi anni sul territorio, ad esempio con le Consigliere provinciali/regionali di parità.

Per i motivi sopra esposti, si chiede, a nome della Conferenza Nazionale dei Comitati Pari Opportunità delle Università italiane, un intervento urgente per la revisione del testo del disegno di legge in parola e, nel caso venga approvato, ad una successiva e rapida revisione, dal momento che esso, anziché essere indirizzato ad un rafforzamento dell'attività di questi fondamentali organismi di pari opportunità, ne mette a repentaglio il funzionamento e la capacità di essere incisivi sui fenomeni discriminatori.

Il richiamo a valori aziendalistici come quello del "benessere organizzativo", allontana i Comitati Pari Opportunità dai loro obiettivi prioritari, i quali hanno come riferimento due livelli

di analisi che partono dal concetto dell'uguaglianza e della differenza: la prima da raggiungere attraverso le azioni antidiscriminatorie, la seconda da valorizzare come risorsa. I Comitati Pari Opportunità che operano nel campo dell'istruzione e della cultura hanno, oggi, bisogno di un deciso sostegno da parte delle istituzioni: solo in questo modo, rendendo effettiva l'equità di genere e valorizzando le differenze, si può sperare per il Paese il superamento delle discriminazioni nei diversi ambiti in cui le persone vivono, studiano, lavorano, si impegnano: la famiglia, l'istruzione il mercato del lavoro e la rappresentanza politica.

Nel ribadire la condivisione della posizione del Consiglio Universitario Nazionale, espressa nella mozione del 14 aprile 2010 (prot. N. 730), si rileva che quanto previsto dal DDL contrasta con i ruoli e le funzioni finora svolti dai Comitati Pari Opportunità e si esprime, pertanto, parere negativo rispetto alla loro unificazione ai Comitati antimobbing per dar vita al nuovo Comitato Unico di Garanzia.



L'Associazione Nazionale Coordinamento Comitati Pari Opportunità (UniCpo), riunitasi a Roma in Assemblea, presso l'Università degli Studi Roma Tre, il 21 giugno 2010, ha esaminato il DDL 1167/B, che modifica il decreto legislativo n.165/2001, in particolare l'art. 21 del Collegato lavoro, denominato **Misure atte a garantire pari opportunità, benessere per chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche**; l'art.21 del Collegato Lavoro, concluso l'esame da parte delle Commissioni Affari Costituzionali e Lavoro del Senato, prossimo a diventare legge, modifica l'attuale composizione dei Comitati Pari Opportunità nelle amministrazioni pubbliche, con l'istituzione del cosiddetto **Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**; esso sostituisce quindi i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici per il mobbing, assumendo tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

L'UniCpo, pur rilevando positivamente un aspetto qualificante della modifica, quale l'obbligatorietà della costituzione dei Comitati con previsione di una sanzione, esprime invece un giudizio negativo su altri aspetti quale la nomina della/del Presidente dell'organismo da parte dell'Ente e non su designazione dell'organismo stesso, aspetto che limita l'indipendenza e la terzietà garantista dei Comitati e la cancellazione dell'elettività delle/dei componenti in rappresentanza del personale, come attualmente previsto dal CCNL del comparto Università, sostituita dalla designazione da parte delle organizzazioni sindacali.

Fa altresì rilevare l'inadeguatezza di detto articolo 21 al sistema universitario nazionale per altre molteplici ragioni: i Comitati Pari Opportunità, organi statutari regolarmente costituiti, operanti negli Atenei italiani negli ultimi venti anni per effetto del D.P.R. 28 settembre 1987, n. 567, hanno assunto progressivamente funzione insostituibile per la loro fisionomia peculiare. Sono infatti costituiti, da tre componenti: docente, amministrativa, studentesca, caratteristica che non ha riscontri nelle Amministrazioni Pubbliche.

I Comitati Pari Opportunità hanno svolto azioni informative, formative, e di sensibilizzazione sulle politiche di pari opportunità, italiane ed europee, sugli studi di genere, progettato e realizzato azioni positive, rispettando così il dettato della legge n.125/91 nonché i due principi guida della IV Conferenza Mondiale delle donne di Pechino(1996), l'empowerment e il mainstreaming, condivisi ufficialmente anche dall'Italia.

I Comitati Pari Opportunità hanno in questi anni senz'altro contribuito ai processi di sviluppo culturale delle Università, favorendo innanzitutto l'acquisizione di una capacità di aderenza alle indicazioni del Trattato di Lisbona, del 2007 e ai criteri dettati dall'Unione Europea per accedere ai finanziamenti comunitari; essi, inoltre, hanno sostenuto con il contributo fornito a specifiche attività istituzionali gli interventi sulla formazione del personale docente, tecnico amministrativo e degli studenti; il loro contributo è stato efficace nel contenere l'effetto delle discriminazioni di genere, e a tenere desta l'attenzione sulla negatività degli indici evidenziati nel Gender Gap, stilato dal World Economic Forum, (2009). Nell'elenco, l'Italia è scesa dalla 67esima posizione alla 72esima, in quanto a partecipazione femminile alla vita economica, alla disparità salariale e di redditi rispetto agli uomini. E' superata da Vietnam, Romania, e Paraguay, precede di poco la Tanzania, ed è terzultima in Europa. Nelle Università italiane le donne Rettore sono il 5%,

le docenti ordinarie il 18,83%, le associate il 33,83% e soltanto le ricercatrici si avvicinano alla parità di rappresentanza, 41,1%. Le tecnico-amministrative continuano ad essere emarginate nelle aree tradizionalmente maschili (35%), mentre gli uomini sono sottorappresentati in quelle tradizionalmente femminili(31%).

L'UniCpo, che ha operato come Coordinamento dei Comitati Pari Opportunità universitari dal 1998 e si è costituito in Associazione dal 2006, chiede al Presidente della Crui e a tutti i Rettori delle Università italiane, nel nome e nel rispetto dell' autonomia universitaria, di tenere in debito conto le specificità sopra elencate, potenziando i Comitati Pari Opportunità che hanno continuato ad operare fra difficoltà di ogni tipo e a titolo sostanzialmente gratuito. In alternativa, di sostenere comunque la presenza di un organismo di garanzia elettivo sulle problematiche di genere, per tutte le componenti dell'Università.

Chiediamo inoltre, che i Comitati vengano interpellati nella formulazione delle linee guida recepite nella Direttiva, che sarà emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, e dal Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza Consiglio dei Ministri, previste nell'art. 21 del DDL 1167/B.

Per l' UniCpo(Associazione Nazionale Coordinamento Comitati Pari Opportunità)
La Presidente prof.ssa Fiorenza Taricone
Docente di Storia delle dottrine politiche
Università di Cassino