

Regione del Veneto

IL DIRITTO DELLA REGIONE
Il nuovo cittadino

RIVISTA BIMESTRALE N. 2 Marzo - Aprile 2009

ESTRATTO

cleup

CLARA PERANETTI

I comitati per le pari opportunità: organismi attuali o superati

Da qualche tempo si è aperto un dibattito sull'opportunità di modificare le attuali previsioni contrattuali e normative che individuano, tra gli organismi di parità, i Comitati per le Pari opportunità (CPO). Non interessa, in questa sede, addentrarsi nella discussione prendendo posizione pro o contro i CPO: qui interessa esprimere un contributo su quello che può essere il ruolo del CPO in una pubblica Amministrazione, partendo da un caso concreto, raccontando quella che è stata, fino ad oggi, l'esperienza del Comitato della Regione del Veneto. Non perché essa sia esemplare ma esemplificativa sì, e in tal senso utile a capire quale possa essere il possibile ruolo, quali i problemi da affrontare per rendere efficace l'azione di tale organismo di parità aziendale.

Le finalità del Comitato per le Pari opportunità della Regione del Veneto, che il Regolamento che ne disciplina la costituzione e il funzionamento¹ individua, sono le seguenti:

- a) «Svolgere, con specifico riferimento alla realtà della Regione Veneto attività di studio, ricerca e promozione, anche attraverso l'informazione e il dibattito, di una cultura della pari dignità tra uomini e donne e dei principi di cui alla legge 9 dicembre 1977, n. 903 e alla legge 10 aprile 1991, n. 125; nonché di verifica circa lo stato di applicazione dei medesimi, anche alla luce dell'evoluzione della legislazione italiana ed europea in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità europea;
- b) individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità tra donne e uomini nel lavoro, proponendo iniziative dirette al loro superamento, alla luce delle caratteristiche del mercato del lavoro e dell'andamento dell'occupazione femminile nell'ambito della regione Veneto, anche con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro;

¹ Elaborato, discusso e predisposto dal Comitato stesso e approvato con dgr. n. 3838 del 20 dicembre 2002.

- c) promuovere interventi volti a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità, salvaguardandone la professionalità;
- d) promuovere iniziative dirette a prevenire forme di *mobbing* e di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno e l'elaborazione di uno specifico codice di condotta;
- e) promuovere iniziative volte ad eliminare cause ed effetti della discriminazione di genere (basata sulla differenza tra i sessi) e a creare effettive condizioni di pari opportunità in ogni ambito del contesto lavorativo, con particolare riguardo alla formazione, all'avanzamento professionale e di carriera, nonché al trattamento economico retributivo;
- f) promuovere iniziative volte a favorire, anche mediante una diversa organizzazione delle competenze, delle condizioni e del tempo di lavoro e la costituzione di servizi specifici, le pari opportunità tra uomo e donna, garantendo in particolare l'effettivo equilibrio tra responsabilità familiari e professionali.
- g) promuovere azioni positive da parte della Regione Veneto per la realizzazione della piena parità tra uomo e donna, come previste dall'art. 117, co.7, della Costituzione, nonché dalla legislazione italiana, comunitaria ed internazionale in materia».

Il Comitato per le Pari Opportunità della Regione del Veneto è stato ricostituito nel 2006, dopo la scadenza di quello nominato nel 2002 che seguiva a una prima esperienza di Comitato per le Pari opportunità arenatasi, nel giro di poco tempo dalla costituzione, con le dimissioni della Presidente, e rappresenta la terza esperienza di tale organismo.

Il CPO della Regione del Veneto è riuscito a disporre – grazie all'azione dell'Assessore con delega alle Pari opportunità – dal suo avvio e nel tempo, di alcuni strumenti che sono necessari per poter operare e che, invece, mancano a molti Comitati: un *budget* adeguato, una struttura di supporto, una buona collaborazione con i colleghi delle risorse umane, presupposto necessario a veicolare le azioni del Comitato.

Il CPO è istituito in quanto previsto dai contratti collettivi del comparto Regione - Autonomie Locali² e dalla legge statale³: esiste quindi un vincolo formale per la sua costituzione. La previsione, contrattuale e di legge,

² Art 19 del CCNL del 14.9.2000 per l'area dipendenti e art 9 del CCNL del 23.12.1999 per l'area dirigenti

³ D.lgs 11 aprile 2006, n. 198 «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art.6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246».

non sempre tuttavia è rispettata: alla data del maggio 2009, infatti, risultano costituiti solamente n.15 CPO, su 22 Regioni e Province autonome.

Nel corso di un Convegno promosso dal Comitato nel novembre 2007 – «Comitati Pari Opportunità costruiamo una rete» – che ha visto la presenza e partecipazione di n.13 Comitati regionali (su 15 costituiti), è emerso che nella maggioranza dei casi tali organismi non dispongono di *budget* finanziario, mancanza che impedisce un'esplicitazione dell'azione dei Comitati; non dispongono di struttura di supporto in grado di tradurre in sperimentazioni, in pratiche pilota organizzative, formative, di conciliazione, idee, ipotesi di lavoro, percorsi di cambiamento; sono spesso costituiti da componenti con scarsa capacità di incidere nel rapporto con l'ente di appartenenza: chi fa parte del Comitato dovrebbe avere ruolo, forti motivazioni e possedere competenze, abilità che vanno costruite, se gli enti al cui interno si opera intendono perseguire seriamente politiche in ottica di genere e riconoscerle.

Tale situazione consente di affermare che a fronte di una disciplina normativa non sempre chiara e lineare sul ruolo e sulla capacità di incidenza di tale organismo (vista la funzione prevalente di osservazione sul rispetto delle regole di pari opportunità e di connesso impulso), si è affermata una «coerente» applicazione della norma: tranne rare eccezioni, pur a fronte di una disponibilità generale (beninteso, quando c'è) da parte delle Amministrazioni ad affrontare le tematiche in ottica di genere, permane un divario tra un interesse dichiarato e la concreta volontà di portare a compimento un percorso di cambiamento condiviso in ottica di genere e tradotto in puntuali termini organizzativi.

Nel corso di un'attività formativa dedicata al «CPO come risorsa dell'organizzazione», promosso dal Comitato del Veneto, sono emerse alcune considerazioni tra le quali sembra di dover sottolineare le seguenti:

- la persistenza di una cultura organizzativa che relega ad un ruolo prevalentemente marginale, e separato dal contesto generale, le politiche e le pratiche inerenti le pari opportunità;
- le professioniste che si occupano di politiche di pari opportunità scontano – con alcune eccezioni – un isolamento sostanziale dal corpo dell'organizzazione e ricoprono incarichi in materia di pari opportunità come funzione aggiuntiva al ruolo o ambito professionale realmente loro riconosciuto;
- persiste la mancanza di assegnazione di una reale dotazione di risorse adeguata a generare effetti di *mainstreaming* di genere e ad agire i ruoli di chi si occupa di pari opportunità, nonostante il rispetto formale dei vincoli normativi;

- pochissime sono le realtà ove si possa parlare di avvio di processi di progettazione partecipata di un sistema di regole necessarie al funzionamento effettivo delle strutture, organismi e funzioni inerenti le pari opportunità.

Le componenti del Comitato si sono inoltre interrogate, nel corso di una giornata di dibattito⁴ sul tema della gestione delle diversità nel mondo aziendale, sui motivi che possono indurre la pubblica Amministrazione all'adozione di politiche di gestione delle diversità. Il mondo delle aziende ha dovuto porsi interrogativi e trovare possibili soluzioni rispetto al tema della diversità: se si vuole essere in grado di entrare in relazione con culture diverse – e, quindi, dare risposte adeguate alla concorrenza e al mantenimento di un livello di fatturato utile – è necessario, e funzionale, gestire le diversità.

Quali possono essere i motivi che inducono la pubblica Amministrazione, area lavorativa nella quale sono più difficilmente quantificabili e misurabili i risultati, ad affrontare tali temi?

Gli enti pubblici, fra l'altro, costituiscono, nella società attuale, «aziende» di grandi dimensioni: ragionare e agire sull'organizzazione di tali enti in modo adeguato anche rispetto al tema della diversità e delle pari opportunità, avrebbe un impatto assai significativo nel contesto sociale più generale.

Questi motivi, facili da individuare astrattamente (aumento del benessere organizzativo, riduzione della conflittualità, riduzione dell'assenteismo, aumento della produttività, miglioramento dei servizi prestati ai cittadini), sono difficili da tradurre concretamente. Si ritiene di poter convenire sull'affermazione che una coesione organizzativa basata su un forte senso identitario, su un buon livello di benessere, sul senso di appartenenza ad un'organizzazione/ente contribuisce alla erogazione di migliori servizi al cittadino: gestire le diversità sembra dunque funzionale a migliorare le *performances* degli enti pubblici.

Tuttavia, l'esperienza generale dei Comitati, pur se con qualche eccezione, induce ad affermare che politiche di gestione delle diversità negli enti pubblici sono rare, sia nei piccoli enti che negli enti più grandi. È necessario costruire un «clima» organizzativo che ripensi a schemi e comportamenti secondo logiche di integrazione, di assunzione della diversità quale elemento di innovazione: in tale senso è necessario operare perché il CPO si trasformi in una risorsa per l'ente per contribuire alla costruzione

⁴ Presso il Laboratorio Armonia della Sda Bocconi a Milano.

di quel benessere organizzativo che costituisce il presupposto per meglio operare e innalzare la qualità dei servizi che si erogano ai cittadini.

Partendo da tale contesto, e dalle criticità esposte, si è cercato comunque di operare, riuscendo a realizzare nella Regione del Veneto svariate attività, quali il Piano triennale di azioni positive 2008-2010 (approvato dall'Amministrazione e frutto di lavoro congiunto con la Direzione risorse Umane, piano la cui mancata adozione è sanzionata con il divieto di assunzioni: quanti enti sono inadempienti?); il sito Intranet del CPO; un incontro annuale con le dipendenti regionali; l'avvio della Rete dei Comitati pari opportunità delle Regioni e delle Province autonome; la partecipazione con interventi e testimonianze a iniziative territoriali, convegni e seminari locali e nazionali; la partecipazione, come uditori, alle riunioni sindacali per la contrattazione decentrata; l'avvio di azioni di approfondimento e analisi per la realizzazione di azioni positive in tema di conciliazione dei tempi, orario di lavoro e formazione; la partecipazione al laboratorio Armonia di SDA Bocconi - Milano; ideare e realizzare attività seminariali e formative dedicate alle dipendenti regionali.

Tra gli esiti più significativi di tali attività, possono essere ritenute la «rete» tra colleghe che seguono le attività del Comitato (incontri annuali, attività formativa, seminari, area dedicata del sito) con grande interesse; l'aver contribuito, dalle loro numerose testimonianze, a metter a disposizione strumenti di «comportamento» per affermare il principio delle pari opportunità nel rapporto di lavoro; esser riusciti, come Comitato per le Pari opportunità, a diventare un punto di riferimento e di aggregazione.

Più in generale, si può affermare che nel comportamento organizzativo si comincia ad assumere il Comitato quale soggetto presente e con il quale confrontarsi, anche negli incontri sindacali.

Il risultato è dunque quello di una «pervasività» della presenza e dell'azione del Comitato nella Regione del Veneto, che potrà dare buoni risultati, come tutto ciò che viene accettato e assunto come parte della propria quotidianità.