

## **Lucia Basso**

### **Consigliera regionale di parità del Veneto**

NOTE per intervento congresso C.P.O. Arpa Veneto  
Albarella Maggio 2006

In questo momento storico i C.P.O. svolgono una precisa azione di promozione delle politiche di pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, credo però che oggi sia giunto il momento di rinforzare questa azione accelerando e agendo con più forza e determinazione sul piano delle proposte operative antidiscriminatorie e di pari opportunità da presentare ai tavoli negoziali.

Registro ancora in molte realtà della P.A. come non siano entrate nella prassi quotidiana, molte delle norme di pari opportunità, come per esempio:

- La presenza di almeno un terzo di donne nelle commissioni di concorso (dlgs 29 e dlgs 165)
- L'obbligo di dichiarare per iscritto i motivi per cui vince il candidato maschio, a parità di punteggio con una candidata femmina in selezioni, in concorsi ecc. (dlgs 196/00)
- L'obbligo della redazione e applicazione e finanziamento dei piani triennali di azioni positive (Dlgs 196/00)
- L'obbligo di inviare ogni due anni alla consigliera regionale di parità e alle RSU il rapporto sulla situazione del personale (Legge 125/91 art. 9)

Dal mio osservatorio regionale infatti l'80% dei casi di discriminazione indiretta riguardano la Pubblica Amministrazione. Nonostante le norme ed i contratti collettivi prevedano selezioni ed avanzamenti nella carriera non discriminatori tra uomini e donne, le prassi, i comportamenti ed i regolamenti producono quotidianamente discriminazioni indirette anche se vietate esplicitamente.

Quello che io osservo infatti riguarda la mancanza, nella cultura e nella pratica degli Enti/Aziende, del diritto "agito" e soprattutto la mancanza nella cultura/responsabilità dirigenziale della volontà di rimuovere le cause delle "discriminazione di genere".

Si registrano infatti molti casi di demansionamento delle madri al rientro dalla assenza per maternità; oggi anche i padri che utilizzano i congedi parentali subiscono lo stesso trattamento discriminatorio delle colleghe al rientro: subiscono anch'essi una valutazione negativa con conseguente penalizzazione salariale e dei percorsi professionali e di carriera.

Nella P.A. diventa inoltre sempre più difficoltosa la gestione della crescente richiesta, per motivi di conciliazione, del rapporto di lavoro a tempo parziale. Molte lavoratrici madri si dimettono dal lavoro per mancata concessione del part-time e quindi per l'impossibilità di conciliare lavoro di cura e professione.

Esiste ancora infatti un forte pregiudizio nei confronti della concessione del part-time. Si ritiene ancora che chi chiede una riduzione del tempo di lavoro sia meno efficiente-produttivo e meno motivato nel proprio lavoro. Esperienze europee e nazionale ormai da anni dimostrano il contrario e cioè: coloro che meglio conciliano tempi di lavoro con tempi di cura familiare sono maggiormente presenti ed attivi nel lavoro aumentando la produttività aziendale e contribuendo positivamente a costruire un clima collaborativo con i superiori e colleghi.

Anche nella P.A. come del resto nei settori privati si sperimenta ancora a fatica la flessibilità organizzativa amica di donne e uomini che lavorano, quella capace di guardare a modelli innovativi polivalenti e polifunzionali in grado di costruire autogestione degli uffici e dei servizi nel rispetto dei bisogni dei tempi di cura.

Si registra inoltre un alto numero di assunzioni di donne nella P.A. con rapporti di lavoro precario e quasi sempre reiterato per lunghi anni. Di solito giovani donne impossibilitate dalla precarietà a progettare un futuro familiare e professionale.

Anche sul piano della tutela della dignità delle donne e degli uomini e della lotta contro le molestie sessuali ed il mobbing scarsi sono i risultati sul piano della prevenzione e della azione sanzionatoria nei confronti degli autori dei comportamenti molesti e lesivi.

Molto preoccupante risulta infatti il tasso di disagio e di malessere organizzativo registrato in molti ambienti della P.A.; quel che più sconcerta però è l'impunibilità degli "intoccabili".

Non sanzionare un comportamento grave e lesivo delle libertà e dignità altrui, dentro un contesto organizzativo, significa promuovere una norma sociale per la quale quel comportamento è ammissibile e quindi replicabile anche da altri, in quanto percepito come consentito.

Anche negli Enti e Aziende pubbliche dove si è presentato un codice di condotta contro le molestie sessuali ed il mobbing, difficilmente si è provveduto ad applicarlo e tanto meno si è provveduto alla istituzione del consigliere di fiducia, figura centrale sia per la prevenzione che per la risoluzione efficace dei casi.

Forti sono ancora le disuguaglianze e le discriminazioni tra uomini e donne che registriamo nel lavoro pubblico; scarsa è ancora l'applicazione delle leggi e delle norme comunitarie e nazionali. Grandi e costanti dovranno essere ancora gli sforzi e l'impegno di tutti gli organismi di parità e pari opportunità per non indietreggiare rispetto alle conquiste del diritto e per affermare concretamente eguaglianza e pari opportunità sul lavoro, soprattutto in vista dell'anno 2007, anno europeo della parità per tutti.

Lucia Basso