

La seduta comincia alle 14,20.

Sulla pubblicità dei lavori.

PRESIDENTE. Se non vi sono obiezioni, rimane stabilito che la pubblicità dei lavori sia assicurata anche attraverso impianti audiovisivi a circuito chiuso.

(Così rimane stabilito).

**Audizione del ministro
per le pari opportunità, Laura Balbo.**

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sugli strumenti di pari opportunità nel processo di riforma della pubblica amministrazione, l'audizione del ministro per le pari opportunità, Laura Balbo, con la quale ci siamo incontrati informalmente qualche giorno fa ed abbiamo impostato il lavoro – che deve essere fortemente interconnesso tra Commissione e Governo – sulle problematiche di attuazione dei principi e delle regole di pari opportunità nell'ambito della pubblica amministrazione e segnatamente in occasione dei provvedimenti attuativi delle leggi di riforma, con lo scopo di monitorare l'andamento della contrattazione su questo punto (francamente dai primi rilevamenti che ho potuto fare non sembra che ci stiamo orientando in modo del tutto positivo) ed anche di elaborare alla fine di questo itinerario delle proposte di interventi legislativi o regolamentari che il Parlamento e il Governo possono assumere per dare corpo a questa materia che ci sembra un po' sfuggire nell'attuazione pratica.

Come il ministro sa, la Commissione, in collaborazione con l'ISTAT, ha iniziato una fase conoscitiva. Disponiamo già di qualche dato elaborato dall'ISTAT sul quale ho riferito all'assemblea di Torino della settimana scorsa: si è trattato di un'occasione importante di incontro e di confronto. Questi primi dati confermano quanto avevamo detto e cioè che, a fronte di una presenza della donna nella pubblica amministrazione molto diffusa in termini numerici, vi è una presenza ridottissima, in alcuni casi addirittura marginale, nei gradi più alti; emerge così il problema della valorizzazione dell'elemento femminile nelle maggiori responsabilità dell'amministrazione. Si nota soltanto qualche miglioramento percentuale nel rilevamento delle assunzioni o delle promozioni degli ultimissimi anni.

Signor ministro, abbiamo intenzione di completare questa fase dell'indagine conoscitiva in termini puramente quantitativi con l'ISTAT (devo pubblicamente ringraziare la dottoressa Sabbadini dell'istituto che, tra l'altro, lunedì riferirà al convegno al quale credo parteciperà anche il ministro; io purtroppo non potrò essere presente perché sarò in missione, ma vi saranno altri membri della Commissione). In seguito, d'accordo con il suo dipartimento, organizzeremo una fase di contatti diretti con le amministrazioni. Abbiamo inviato a tutti i ministri una lettera circolare per avere dati ed informazioni precise e debbo dire, con qualche dispiacere, che sinora non abbiamo avuto risposte.

Siamo nella fase iniziale di un lavoro su una tematica importante sulla quale dobbiamo confrontarci. Nella Commissione lei troverà il massimo appoggio e sostegno, che prescinde da contrapposi-

zioni di maggioranza e opposizione alla sua azione, perché affronta un problema da tutti sentito.

LAURA BALBO, *Ministro per le pari opportunità*. Cercherò di non ripetere i punti che conosciamo e che sono stati in parte riassunti. Desidero anche io ricordare la presentazione di dati — non è un convegno — che il Ministero per le pari opportunità con l'ISTAT organizza, intitolata «I numeri delle pari opportunità: che cosa sta cambiando». Noi poniamo l'enfasi sulla possibilità di cambiamento e questi «tenui» dati che mostrano che negli ultimi anni si rileva qualche miglioramento, a mio avviso, possono essere letti come un'inversione di tendenza. Quindi, ci interessa insistere anche su questo aspetto, ma l'occasione di lunedì prossimo riguarderà non solo i numeri, ma anche una serie di dati che possono essere letti in questa chiave.

Oggi desidero affrontare tre punti di particolare interesse, sui quali mi soffermerò brevemente, rinviando alla relazione scritta per ulteriori dettagli: il reclutamento nella pubblica amministrazione, le modalità e i criteri; i percorsi di carriera, con particolare riferimento alle qualifiche dirigenziali, dove maggiormente registriamo il problema e poi, rivolgendomi di più all'aspetto della presenza o del peso delle donne non tra le lavoratrici ma tra gli utenti della pubblica amministrazione, mi soffermerò su come funziona e come si può raggiungere maggiore efficienza ed efficacia, con un riferimento, che mi sembra importante, alle politiche degli orari e dell'organizzazione del lavoro. I due versanti sono di diretto interesse del Ministero.

I dati dell'ISTAT ci ricordano che quasi il 50 per cento del personale della pubblica amministrazione è femminile, naturalmente con grandi differenze tra il settore scolastico (72 per cento) e la polizia dove i numeri sono molto bassi o dove le donne non sono ammesse (Guardia di finanza); bassissima è la presenza femminile anche nella carriera diplomatica. Nell'università, invece, abbiamo una

presenza consistente nel personale amministrativo ai bassi livelli della carriera, mentre sono irrisorie le presenze ai livelli alti.

Questo è un dato sul quale non mi soffermerò, perché mi sembra importante ragionare sui criteri di reclutamento, soprattutto rispetto ad innovazioni recenti introdotte dai decreti Bassanini ed anche preesistenti ma non attivate. Un dato rilevante riguarda i concorsi: sappiamo che laddove vi sono concorsi pubblici le donne hanno molte più probabilità di entrare e di fare carriera. Rispetto a questo portiamo l'attenzione su alcuni problemi relativi alle modalità di realizzazione dei concorsi. Per esempio, l'articolo 61 del decreto n. 29 del 1993 che riserva un terzo dei posti nelle commissioni di concorso alle donne è largamente disatteso e noi insistiamo affinché questa norma elementare, che non risolve tutti i problemi ma può essere un inizio di attenzione al riequilibrio, sia attivata largamente. Questo potrebbe essere uno degli elementi da monitorare per vedere dove si venga meno ad una norma di legge.

Un altro punto delicato — lo cito appena perché ne capisco i pro e i contro — riguarda la riserva di posti a favore del personale militare in ferma prolungata o volontario. Anche qui la norma spesso costituisce un blocco notevole alla possibilità di accesso delle donne in una serie di amministrazioni pubbliche.

Richiamo — su questo vorrei rinviare al testo scritto — inoltre una serie di normative di settore sparse in decreti e atti vari delle singole amministrazioni che risultano punitive per il personale femminile.

PRESIDENTE. Le avete rilevate?

LAURA BALBO, *Ministro per le pari opportunità*. Abbiamo indicato le disposizioni sul reclutamento nella polizia che favoriscono ovviamente ma in modo sproporzionato gli aspiranti provenienti dalle forze armate; mentre non è necessariamente vero che chi provenga dalle forze armate sia più adeguato a svolgere com-

piti di polizia o che i criteri non possano essere razionalizzati. Vi sono disposizioni sulle assunzioni nelle Ferrovie dello Stato che, in virtù di convenzioni stipulate con altre amministrazioni (per esempio, il Ministero della difesa), saturano determinate aliquote di posti attraverso assunzioni riservate al personale proveniente dalle amministrazioni convenzionate. Si tratta di riserve di posti che sfuggono ad una normativa più ampia perché derivano da precedenti disposizioni.

Sappiamo — anche perché emerge dal dibattito sulla stampa — che i requisiti fisici ed attitudinali per determinate categorie di personale nelle pubbliche amministrazioni, in particolare l'altezza minima, risultano essere discriminanti e poi, di nuovo, la valutazione del servizio militare come servizio prestato presso la pubblica amministrazione.

Nelle prossime settimane avremo un incontro con il ministro per la funzione pubblica e sollevaremo queste questioni chiedendo o l'adeguamento dei comportamenti delle pubbliche amministrazioni a norme già esistenti o la possibilità di introdurre una normativa più favorevole in alcuni casi. Questo è al centro della nostra attenzione per quel che riguarda l'accesso.

Passo ora a dire qualcosa sui percorsi di carriera, dove ancora più evidente è la nostra attenzione. Se in passato si poteva capire che la struttura piramidale rifletteva, per esempio, il livello più basso di scolarizzazione femminile, da adesso in poi sappiamo che non è così; sappiamo che le ragazze più dei ragazzi arrivano alla laurea, con voti migliori e in tempi più rapidi, quindi avremo una popolazione femminile molto diversa e non necessariamente in termini di concorrenzialità tra uomini e donne ma in termini di equità e di possibilità di funzionamento della pubblica amministrazione al meglio, perché se ci sono persone qualificate non si vede perché non permettere loro l'accesso e la carriera. Insistiamo sulle modifiche da apportare su questi elementi di forte iniquità. Gli stessi dati ISTAT mostrano come, di fronte ad una popolazione

femminile di dipendenti che in alcuni casi raggiunge percentuali altissime, i livelli dirigenziali vedono una strettoia. Ritengo si debba riflettere su una presenza femminile che rispecchi la struttura del personale — non dico della popolazione — ai livelli alti; certamente le modalità decisionali e le strategie nella pubblica amministrazione non riflettono esperienze, competenze e bisogni particolari della componente femminile.

Anche a livello simbolico non vedo perché non vi possano essere donne alle quali attribuire responsabilità elevate; anche questo è un elemento di innovazione, perché le generazioni più giovani si abituerebbero a considerare del tutto normale che le posizioni di responsabilità — ed in questo caso il richiamo al ministro dell'interno è particolarmente facile — nella gestione della cosa pubblica in generale e di importanti settori della pubblica amministrazione possono essere affidate alle donne. Ho attribuito particolare riguardo a questo aspetto simbolico, cercando di portare l'attenzione del Governo sui criteri con i quali si fanno le nomine di competenza del Consiglio dei ministri, ma anche scrivendo direttamente ad una serie di colleghi ministri ed a responsabili di altri settori pubblici, richiamando questa discrasia molto forte e sollecitando attenzione rispetto a possibili nomine femminili, naturalmente nel rispetto dell'autonomia di chi deve decidere, ma anche mettendomi a disposizione per presentare dei *curricula* di donne dotate di tutte le competenze e le caratteristiche adeguate per quelle posizioni. Questo non deve sembrare un elemento di pressione, perché se io presento venti o trenta *curricula* per un posto, evidentemente rimane la facoltà di scegliere liberamente, né d'altra parte è cosa irrilevante, perché molto spesso i meccanismi decisionali e la circolazione delle informazioni su chi occupa posizioni elevate escludono o lasciano ai margini le figure femminili. Stiamo ora raccogliendo in modo esaustivo e direi scientifico i *curricula* di un numero elevato di donne che potenzialmente possono accedere ai livelli più alti

nelle nomine e vedremo che uso farne senza che ci si possa accusare di creare una specie di mafia femminile: si tratta soltanto di un criterio di equità, perché i meccanismi informali ed indiretti sono visibilmente discriminatori.

L'attenzione alle nomine è dunque una responsabilità del Ministero e mia personale e la Commissione potrà eventualmente riflettere sulle strategie da attivare, che non si possono tradurre in una normativa, bensì in un'indicazione di costume e di cultura politica che — se vogliamo fare un richiamo alla situazione europea — non vede certamente l'Italia tra le posizioni migliori.

È proprio rispetto a questo che vorrei affrontare due punti. Il primo riguarda il fatto che la nuova disciplina del decreto n. 29 del 1993 indica l'importanza, che io non posso che condividere, di un carattere fiduciario del rapporto di lavoro dirigenziale; possiamo pertanto immaginare criteri di promozione ai livelli alti che possono essere negativi per le donne, perché il rapporto fiduciario e la conoscenza del lavoro svolto in una situazione come quella che ho brevemente descritto non rendono immediatamente visibili, come possibili candidate, le donne. Bisogna dunque verificare se questo criterio, che probabilmente è molto positivo in termini di funzionalità della pubblica amministrazione, non possa, nel giro di poco tempo, essere punitivo anche per figure femminili di alta competenza e sicuramente adeguate a ricoprire incarichi di responsabilità.

L'altro punto che desidero richiamare riguarda un'idea alta della formazione: nella pubblica amministrazione, come in molti altri settori, si richiede sempre di più un adeguamento professionale continuo e la possibilità di un aggiornamento e anche di profonda innovazione rispetto a tutta una serie di comportamenti tradizionali. Occorre dunque valutare chi rendere partecipe di queste esperienze formative perché, per le loro condizioni di vita e le loro responsabilità familiari, le donne adulte possono avere più difficoltà degli uomini a seguire i corsi di forma-

zione, a meno che questi non siano previsti in orari e con modalità compatibili con il complesso dei compiti della loro vita. Nell'articolo 61 del testo cui ho già fatto riferimento è previsto per le amministrazioni l'obbligo di garantire la partecipazione delle proprie dipendenti, adottando modalità organizzative adeguate, onde consentire la conciliazione fra vita familiare e professionale; questo richiederà un po' di lavoro in più per le amministrazioni che organizzano i corsi ed anche una sensibilità in questa direzione. Si tratta di un indicatore interessante, non solo dell'attenzione a dare al personale dipendente pari opportunità, ma anche al risultato finale di una pubblica amministrazione adeguatamente formata; se infatti rimanesse fuori una quota ampia di dipendenti, il risultato sarebbe davvero scadente.

Ricordo ancora che, sempre all'articolo 61, si fa menzione della possibilità di finanziare programmi di azioni positive ed attivare i comitati di pari opportunità; si tratta di strumenti specifici rispetto ai quali è possibile fare progetti e fornire indicazioni operative.

Vi è un ultimo punto che riguarda l'organizzazione del lavoro, dei tempi e degli orari nella pubblica amministrazione, con le due sottovoci rappresentate dal *part-time* e dal telelavoro; queste ultime sono ancora molto lontane dalla realizzazione, ma nei prossimi anni ci riguarderanno da vicino per le implicazioni e le possibilità di realizzazione che comportano per le donne. Non so se vi sia il bisogno di precisarlo, ma stiamo parlando di donne adulte, e quindi di una figura sociale, non di caratteristiche maschili o femminili in astratto. Sappiamo che i dati comparativi mostrano come in Italia, molto più che altrove, l'intero carico del lavoro familiare e domestico gravi sulle donne; vi è, cioè, una stortura che inevitabilmente comporta limitazioni di accesso, di carriera e forse anche di funzionamento. Pertanto, l'obiettivo di raddrizzare, almeno in parte, questa stortura mi sembra interessi la società nel suo complesso.

Il nostro obiettivo è quello di incentivare il dibattito sul funzionamento della pubblica amministrazione dal punto di vista della sua rispondenza alle esigenze dei cittadini; all'interno di tale obiettivo dobbiamo ragionare su alcuni nodi relativi all'organizzazione. Sappiamo, per esempio che la possibilità di accedere al *part-time* nell'ambito della pubblica amministrazione non ha dato vita a cambiamenti forti nella struttura delle presenze e nell'organizzazione del lavoro e del personale. Sappiamo inoltre che il binomio *part-time*-doppio lavoro è un problema aperto nella pubblica amministrazione del quale dobbiamo farci carico; sono stati anche segnalati casi in cui il ricorso al *part-time* da parte di alcune donne con figli piccoli ha addirittura dato luogo alla chiusura dei servizi in piccole strutture della pubblica amministrazione, e questo ovviamente suscita preoccupazione. Non ci si deve dunque accontentare di norme applicabili generalmente, senza la capacità di prevedere implicazioni eventualmente negative, bensì studiare la possibilità di attrezzarsi in modo più flessibile e diversificato. A questo proposito ricordo uno dei temi più importanti, che vale non solo per il settore pubblico, quello cioè degli orari di lavoro diversificati e di una concezione non rigida del *part-time*; vi è poi l'eventualità del *job sharing*, modalità scarsamente applicata in Italia ed in alcuni casi di difficile applicazione, ma che certamente potrebbe risolvere alcune questioni di cui stiamo parlando.

Voglio anche richiamare il concetto, espresso in un italiano non particolarmente felice, della conciliazione fra vita familiare e lavoro, presente nel dibattito internazionale e nelle politiche europee, fortemente sottolineato perché riguarda la popolazione adulta (in particolare le donne, ma in futuro probabilmente anche numeri crescenti di uomini) a causa delle modificazioni che si stanno delineando dei profili professionali e delle condizioni di vita. È in discussione il tema della modernizzazione, sul quale il dibattito italiano dovrà intervenire con serietà e proposte operative; l'unica cosa che possiamo

auspicare per gli adulti è che abbiano soddisfacenti esperienze professionali — sia gli uomini che le donne ne hanno la capacità ed il diritto — unitamente alle esperienze familiari o anche di tempo libero e formative. Il tema della conciliazione può dunque essere posto al centro di scenari futuri, perché siamo passati da un mondo che concepiva la vita adulta come segnata da un percorso lavorativo rigido ed uguale per tutti ad una visione molto diversa, rispetto a cui è un grosso passo avanti, anche in termini di invenzione sociale complessiva, ragionare di modalità diversificate e di conciliazione: il vecchio modello della società industriale o postfordista non ha più senso e non è più realizzabile se non per una minoranza di cittadini — vi sarebbe il rischio di un mondo di super lavoratori e di un mondo di persone almeno parzialmente disoccupate — e dunque reinventare i tempi di lavoro è un tema centrale.

In questo ambito si colloca la questione del telelavoro, che ancora riguarda una quota molto limitata di lavoratori e lavoratrici in Italia; ritengo che la possibilità di prenderlo in considerazione nella pubblica amministrazione sia di grande rilevanza perché le esperienze compiute in alcune realtà locali dimostrano che per alcune prestazioni il telelavoro è una possibilità reale e uno strumento di grande razionalizzazione, nonché una modalità di accesso da parte dei cittadini ai servizi della pubblica amministrazione meno clientelare, meno personalizzata e più trasparente. Circa il telelavoro non dobbiamo limitarci a fare un ragionamento in termini di realizzabilità per i lavoratori e le lavoratrici, bensì inserirlo nel più ampio discorso della riforma della pubblica amministrazione, nel senso di una sua razionalizzazione e di un suo potenziamento.

Ho cercato di mettere insieme nella mia esposizione alcuni punti precisi ed operativi, con un'ampia lettura da un lato della situazione delle donne all'interno della pubblica amministrazione e dall'altro delle linee di tendenza e di sviluppo che vorremmo che la pubblica ammini-

strazione assumesse in Italia. Naturalmente resto a disposizione per ulteriori precisazioni.

PRESIDENTE. Una buona parte dei temi indicati dal ministro trova collocazione nella contrattazione; dunque il monitoraggio di quest'ultima è un momento importantissimo della problematica al nostro esame. Il ministro ha ricordato un dato che anche noi abbiamo messo in evidenza in occasione dell'incontro di Torino, e cioè che il *part-time* all'interno dei ministeri per l'80 per cento riguarda la componente femminile. Il *part-time* è dunque un punto essenziale che non può essere trascurato in questa fase di contrattazione, poiché coinvolge tutto il problema degli orari.

Per quanto riguarda il telelavoro, credo che il Governo si stia apprestando ad approvare il regolamento. Dispongo di un testo preliminare predisposto dall'autorità per l'informatica, ma, in base a quanto mi ha detto il ministro della funzione pubblica, dovrete procedere rapidamente. Si tratta di un tema importante, almeno per le amministrazioni che se lo potranno permettere, considerato che è costoso, e sempre che si adatti alle diverse esigenze operative. Occorrerà costituire presso alcune localizzazioni familiari dei posti di telelavoro, che comportano una serie di problematiche organizzative e di spesa, ma a quel punto una parte dei problemi saranno superati.

FRANCA D'ALESSANDRO PRISCO. Ringrazio non formalmente il ministro Balbo ritrovandomi in molte delle affermazioni che ha fatto, nel quadro d'insieme veloce ma completo che ha esposto, e che corrispondono all'analisi e alle cognizioni che io e le mie colleghe abbiamo.

Vorrei fare pochissime osservazioni nel merito e concludere con una riflessione su ciò che occorre fare, una conclusione a cui sono portata ad arrivare.

Annetto moltissima importanza all'aspetto, accennato dal ministro, dei danni provocati dalle riserve di posti.

Ricordo che all'inizio della mia esperienza parlamentare tentai una resistenza forte — naturalmente fui sconfitta — rispetto al ministro della difesa di allora e all'introduzione (nel 1993) della norma di accesso ad alcuni impieghi nella polizia e nell'amministrazione dello Stato per giovani che avevano svolto il servizio di leva.

Anche per il provvedimento sull'assunzione dei vigili del fuoco all'esame delle Camere ho tentato di far capire al Governo che sarebbe meglio eliminare la norma che prevede l'utilizzazione dei giovani obiettori di coscienza che hanno svolto il servizio civile nei vigili del fuoco. È chiaro che si tratta di norme che danneggiano le donne e che tra l'altro sono incostituzionali. Non capisco perché le norme costituzionali vengano chiamate in causa quando si devono mettere i bastoni fra le ruote di un processo legislativo che tende a sostenere disposizioni per il riequilibrio della rappresentanza nelle istituzioni elettive, mentre quando si tratta di introdurre norme che favoriscono uno dei due sessi, gli articoli 3 e seguenti della Costituzione non esistono più. Sottopongo ai colleghi la questione, ritenendo che abbiamo l'autorevolezza per affrontarla.

Quella dei requisiti fisici è una questione complicata, perché è necessario indicarli, considerato che alcune mansioni li richiedono (classici sono gli esempi delle ferrovie e dei vigili urbani), però dal momento che non si possono inserire requisiti fisici che escludono il 99 per cento delle donne, bisogna ripercorrere la strada — che so essere percorribile perché l'ho percorsa io nel comune di Roma — di prevedere requisiti per gli uomini e per le donne differenziati, dal momento che le caratteristiche fisiche sono diverse: nessuna femminista ha mai avuto in mente di negarlo.

Ritengo che gli aspetti sottolineati dal ministro siano importanti; non voglio riprenderli tutti, però desidero sottolineare un lavoro che può essere svolto proprio dal ministro e dal ministero: mi riferisco alla predisposizione dei *curricula* per una serie di funzioni alte per le quali il

Governo deve esprimersi, perché sono di sua nomina diretta o vengono affidate su sua proposta. Anche qui ci aiuta l'esperienza: per avere qualche presenza femminile negli organismi di elezione parlamentare (*authority*, Consiglio superiore della magistratura, Corte costituzionale) noi, non come organismo istituzionale ma come gruppo politico, abbiamo riempito di *curricula* i vari soggetti e con la pazienza, la tenacia e l'ostinazione siamo riuscite ad avere qualche nomina. Però — questa è un'osservazione soprattutto di carattere politico — è intollerabile che nel 1999 le presenze femminili siano così esigue.

È importante che da parte dell'amministrazione dello Stato vi sia un intervento deciso su se stessa; sono infatti convinta che questi processi abbiano bisogno di norme ma anche che abbiano a che vedere con la cultura diffusa. Allora, una pratica di luoghi di direzione forti nelle mani delle donne costituisce un elemento che si irradia in una serie di altri punti della società: possiamo pensare ai primari ospedalieri, ai direttori generali dei ministeri e via dicendo.

Credo che se vogliamo dare un contributo forte alla materia, dobbiamo capire bene cosa possiamo fare e soprattutto cosa non possiamo fare. Vedo come un pericolo il fatto che il ruolo che tendiamo ad assumere diventi nel tempo una sorta di circolo culturale nel quale affrontiamo, a livello culturale più o meno alto, questi temi. Allora, cosa possiamo fare noi e cosa possiamo chiedere al Governo? Ciò che ha detto il ministro mi va bene, però sento l'esigenza di un'azione più stringente da parte del ministro per le pari opportunità, e non da parte nostra, sulla verifica dell'attuazione della direttiva del 1997 che contiene norme precise. Penso che, a due anni da quella direttiva, uno dei compiti fondamentali che il ministero e il ministro dovrebbero assumere sia quello di effettuare una verifica diffusa, non a campione, su tutti i soggetti pubblici ai quali era rivolta, cioè non solo i ministeri ma anche gli enti locali, la rete ospedaliera e tutti gli enti pubblici. Parlo

di un'azione diversa da un'indagine statistica dell'ISTAT, che è preziosa e che è la base di tutti i nostri ragionamenti, ma è soltanto la constatazione di una situazione di fatto, mentre occorre l'azione autorevole di un ministero o di un ministro che non può che mettere in moto dei meccanismi.

Non mi pare che la direttiva preveda sanzioni, senza le quali, come abbiamo imparato da tempo, non dico che la situazione rimanga quella che è, ma è molto più difficile modificarla. Tuttavia credo che questa operazione vada fatta.

A mio avviso, questo tipo di analisi è esclusivamente di competenza del Governo, e per esso del ministro qui presente; non è quindi compito della Commissione monitorare la situazione dei ministeri, mentre è di nostra competenza il monitoraggio dei contratti. Però mi domando che peso abbia. In quale fase interviene la nostra analisi? A contratti stipulati? In questo caso, essa lascia il tempo che trova. Prima si può intervenire? Forse dobbiamo vedere se riusciamo a trovare — ed è possibile — un esplicito rapporto con l'ARAN. Però ho dei dubbi sul fatto che abbiamo questo ruolo; invece sono certa che abbiamo un ruolo per quanto riguarda la verifica dell'attuazione della legge n. 59 del 1997, che è la nostra ragione di esistenza. Quindi, l'eventuale ruolo che ci possiamo assegnare è più complesso, però forse a noi, — e non al ministro, — spetta verificare la congruità dei decreti del Governo per valutare se vi siano norme che contraddicono questi principi, ovvero non vi siano norme attive che possono agire da promozione e sostegno. Forse sarebbe utile la costituzione di un gruppo di lavoro che affronti questo tema. Altrimenti, rischiamo di andare incontro quantomeno ad una delusione, considerate le difficoltà che si incontrano. D'altro canto, già sono state svolte indagini sull'attuazione della legge n. 125 (pari opportunità) che incontra molti ostacoli.

La Commissione bicamerale non fa proposte legislative, però, alla luce della nostra esperienza, i gruppi o i singoli parlamentari possono assumere iniziative

volte a correggere determinate norme che rendono difficile l'attuazione dei principi di cui parliamo.

Un versante sul quale mi sembra più facile intervenire è quello delle riserve, che porta conseguenze notevoli dal punto di vista quantitativo. Non si tratta di corpi dello Stato nei quali le donne non possono entrare, però quando su 700 posti 400 sono destinati a chi abbia svolto il servizio militare le conseguenze sono chiare. Si potrebbe dire che stiamo andando verso il servizio militare professionale: sì, ma quando? Può anche darsi che ci arriveremo tra cinque o dieci anni; per ora possiamo ipotizzare interventi legislativi d'iniziativa governativa o parlamentare, approfittando anche del rapporto così proficuo che il presidente ed il ministro hanno stabilito anche per l'individuazione dei settori nei quali si può intervenire.

RENZO GUBERT. Consento sull'impostazione che ha dato il ministro, in particolare sul fatto che non si deve ricorrere alle quote per realizzare la parità, ma utilizzare criteri obiettivi di verifica delle capacità, in quanto ogni meccanismo che deroga da questi ultimi rischia di penalizzare le donne rispetto agli uomini. Esistono comunque dei filtri che possono essere posti affinché un certo lavoro sia svolto in maniera adeguata: anche se certamente il sesso è una delle approssimazioni per definire grossolanamente certi filtri, tuttavia il lavoro da fare non è quello di eliminare ogni filtro, bensì di definirne alcuni in maniera più accurata.

La seconda osservazione riguarda invece la filosofia complessiva, cioè come si ottiene la pari opportunità: è un errore se ciò avviene attraverso l'equidistribuzione tra generi delle occupazioni, in quanto esiste la parità di esito e non di opportunità, e tra il primo e la seconda si inseriscono la preferenza e la diversità di genere, cioè delle variabili intervenienti che, a parità di opportunità, portano ad esiti diversi. Al di là dell'obiettività del criterio, che sarebbe un modo per rispondere al problema, ci si sta impegnando

per definire criteri più sensibili che non quello dell'equidistribuzione fra i generi?

LUCIANO MAGNALBO'. Ringrazio il ministro per gli indirizzi che ci ha fornito e concordo su gran parte di quanto ha detto la senatrice D'Alessandro; tuttavia sono molto meno rigido ed inflessibile per quanto riguarda le operazioni che stiamo portando avanti. Ritengo infatti che questa Commissione abbia un compito di controllo e di stimolo, nell'ambito di un servizio nei confronti della pubblica amministrazione. Credo dunque che dobbiamo continuare su questa strada collaborando con il ministero.

Certamente il problema più importante, come ha affermato il ministro è quello della conciliazione tra vita familiare e lavoro, anche se il termine non piace: quando si viveva in una società a carattere agricolo ed il posto di lavoro delle donne era la famiglia forse esistevano altri problemi, ma non questo, tant'è che la donna diventava a pieno diritto il capo della famiglia. Certamente aveva meno problemi di oggi, cioè da quando il posto di lavoro si è spostato dalla casa localizzandosi altrove. La strada è quella legislativa e regolamentare; in particolare dobbiamo far sì che la legge n. 59 venga attuata ed esercitare una funzione di stimolo per il varo di taluni provvedimenti. Mi riferisco a determinate amministrazioni comunali, perché con il federalismo ed il principio di sussidiarietà tutto ciò verrà in essere anche con il depotenziamento delle nostre funzioni a livello centrale; bisognerebbe trovare il modo, attraverso la legislazione, di stimolare i comuni a formare nel loro ambito od a potenziare organi che si occupino di pari opportunità, ma anche agendo sulla legge n. 142 e provvedimenti connessi, offrendo la possibilità di deleghe per la pari opportunità che non incidano sul numero stabilito dalla legge. Ciò è molto importante perché alcuni comuni o province non riescono ad istituire un assessorato in quanto tutte le deleghe sono già occupate da altri settori.

Per far ciò occorre non soltanto un'opera legislativa e regolamentare, ma anche una massiccia informazione che è di competenza del ministero, capace di scardinare i residui di mentalità che contrastano con il principio della parità della donna. Purtroppo esiste ancora nel mondo femminile qualche posizione di indifferenza, di sfiducia o di semplice disattenzione, a fronte di ruoli che le donne hanno sempre ricoperto nell'ambito della comunità: per spezzare questi residui di mentalità occorre un'informazione veramente massiccia attraverso gli strumenti del futuro.

Lunedì scorso il presidente della RAI Zaccaria ha celebrato a Macerata una bellissima inaugurazione dell'anno accademico, facendo una prolusione che riguardava i mezzi di informazione, ed in particolare la connessione tra la televisione digitale ed il resto, che dava l'impressione che questo tipo di informazione potesse giungere molto meglio di prima in ogni casa. Occorre dunque ricorrere alla teleinformazione oltreché al telelavoro, dando alle donne la possibilità di usare quegli strumenti per acculturarsi e per prendere contezza della propria valenza nell'ambito della società. Sarà compito comune tener conto di queste cose ed insistere perché questa battaglia possa essere, non dico vinta, ma almeno portata avanti, non solo perché la popolazione femminile mi sembra che stia per sovrastare quella maschile, ma anche perché è estremamente preparata per affrontare le sfide del futuro.

GIUSEPPE MAGGIORE. Desidero anch'io ringraziare il ministro per la sua esposizione, che mi è sembrata molto pacata, in contrasto con quanto spesso ho sentito affermare circa il concetto di pari opportunità, termine che spesso viene frainteso, specialmente dalle donne, le quali forse si riferiscono a dei privilegi. Viceversa il tono usato dal ministro è stato particolarmente apprezzabile proprio sotto questo profilo.

Vorrei portare la mia personale esperienza: nel ruolo dei funzionari di prefet-

tura del Ministero dell'interno negli ultimi anni vi sono state le valutazioni anche di personale femminile ai fini della nomina a prefetto o a questore. Non so se l'indagine effettuata dall'ISTAT con l'intesa del Ministero sia stata articolata anche tenendo conto della data di accesso alle varie carriere, perché è chiaro che in assenza di elementi da valutare non possono esservi promozioni. Ricordo che quando si avvicinarono alla nomina a prefetto delle donne, queste ultime furono immediatamente valutate e nominate prefetto; è chiaro poi che se nei ruoli non sono presenti le donne, non si possono estrapolare ed anteporre agli uomini che sono già avanzati in carriera. Bisognerà dunque fare in modo di eliminare tutte le norme di favore e di privilegio verso gli uomini, così come le riserve alle quali lei ha correttamente accennato e fare in modo che i criteri di progressione in carriera siano chiari, essenziali e rigidi nel senso del rispetto obiettivo delle posizioni dei valutandi.

Solo in questo modo assicureremo alle donne, come è giusto che sia, una congrua valutazione. Posso anche aggiungere che nella mia esperienza professionale ho sempre apprezzato maggiormente l'apporto delle donne proprio, perché più puntuale e preciso rispetto alla collaborazione degli uomini, che spesso si dimostrano più presuntuosi e quindi meno puntuali.

PRESIDENTE. Effettivamente, per quanto riguarda i prefetti, abbiamo una scheda ancora carente, aggiornata al 1995-1996, mentre i dati relativi al 1997 sono ancora in arrivo: nel 1996 le donne prefetto erano 9 su 132, più altre 2 di prima classe.

GIUSEPPE MAGGIORE. La data di accesso è importante, altrimenti non è possibile fare una comparazione.

PRESIDENTE. Abbiamo chiesto anche questi dati, sia quelli statici sia quelli dinamici.

ANTONIO DI BISCEGLIE. Collegandomi a quanto ha detto la senatrice D'Alessandro, vorrei sapere se nei programmi del ministro vi sia un'ipotesi di azione legislativa volta ad abrogare una serie di misure che sostanzialmente contrastano con la parità e con la sua rilevanza costituzionale, promuovendo nel contempo disposizioni volte a fare in modo che questa si realizzi.

Mi domando inoltre se, nel procedimento di emanazione di norme da parte dell'esecutivo, non vi debba essere una preventiva verifica di congruità; dico preventiva perché ancora oggi spesso ci troviamo in presenza di disegni di legge in contrasto. Per quanto riguarda il Parlamento, bisognerebbe studiare un meccanismo apposito per effettuare una verifica di congruità, senza che ciò sia lasciato all'iniziativa del singolo parlamentare.

PRESIDENTE. Vorrei riprendere un paio di interventi sulla questione tematica. Condivido quanto ha affermato la senatrice D'Alessandro, e cioè che non siamo titolari del monitoraggio sull'attuazione della legge n. 125, ma possiamo cooperare con il Governo solo in sede conoscitiva, scambiandoci le informazioni nelle reciproche sfere di competenza. Siamo invece responsabili del monitoraggio sull'attuazione della legge n. 59, la cosiddetta legge Bassanini di riforma amministrativa, in riferimento alla quale siamo tenuti a due ambiti conoscitivi: quello dei decreti legislativi e degli altri atti del Governo di attuazione, come i regolamenti ed i decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, soprattutto quelli attuativi del decreto n. 112, e quello dei contratti, vale a dire l'andamento della contrattazione attuativa del decreto n. 80, sul quale abbiamo una capacità ed un obbligo sia conoscitivo sia di controllo.

In questi due ambiti conoscitivi, decreti ed altri atti del Governo attuativi della legge n. 59 e contratti, si situa la nostra indagine, mentre il Governo, ed in particolare il ministro per le pari opportunità è certamente esclusivo responsabile del-

l'attuazione della legge n. 125, per cui possiamo scambiarci informazioni e suggerimenti.

Riprendo l'indicazione della senatrice D'Alessandro sulla necessità di porre più attenzione sui decreti finora attuati e sugli altri atti del Governo, in particolare per verificare se vi siano contrasti e se vi siano aspetti non sufficientemente affrontati, al fine di produrre suggerimenti, indicazioni, indirizzi per il Governo o iniziative parlamentari, che ovviamente non è compito della Commissione assumere, ma può essere compito dei suoi singoli membri.

Occorre anche seguire l'andamento dei contratti che purtroppo va un po' a rilento, tanto che non abbiamo ancora un solo contratto stipulato, anche se abbiamo parecchie preintese. Qualche settimana fa abbiamo ascoltato il presidente dell'ARAN, che incontreremo di nuovo al più presto per affrontare anche questo tema che qualche mese fa ancora non ci eravamo posti: mi riferisco alla presenza nella contrattazione della tematica delle pari opportunità.

Questo è il nostro campo di azione, sul quale procederemo rapidamente con i limiti che ci sono imposti dalla legge ma anche con la coscienza che si tratta di un lavoro per noi molto significativo.

Do la parola al ministro per una breve replica.

LAURA BALBO, *Ministro per le pari opportunità*. Su alcuni punti non abbiamo ancora iniziato le attività di nostra competenza, né abbiamo deciso in che direzione muoverci, anche perché il tempo è stato breve e « pari opportunità » vuol dire tante cose e coinvolge tantissimi settori, per cui abbiamo cercato di essere selettivi nelle priorità. È evidente, però, che l'occasione di poter lavorare con una Commissione che già opera in questo settore rappresenta per noi uno stimolo.

Ci siamo posti l'obiettivo di fare una verifica ben visibile della direttiva nel marzo del 2000, considerato che si tratta di un grossissimo lavoro a fronte delle nostre scarse risorse. Non vorrei però

scoprire alla fine che non è successo quasi niente; vorrei darmi del tempo per attivare, magari in modo disomogeneo nei diversi settori, un quadro positivo, proprio per evitare di dover concludere che non si sono fatti progressi. Vorrei che anche l'opinione pubblica e il dibattito nel paese dessero indicazioni di cambiamento ed insisterei molto sui dati recenti che mostrano qualche piccola inversione di tendenza. Dobbiamo individuare insieme una strategia di intervento affinché le cose cambino a breve e strumenti di misurazione degli eventuali cambiamenti.

Da questo punto di vista, mi sembra molto importante ciò che ci siamo detti sull'informazione o, come io preferisco dire, sulla comunicazione. Dovremmo riuscire, man mano che i nostri lavori proseguono, a darci delle strategie comunicative convergenti, perché questo è uno dei temi al centro dell'attenzione dell'opinione pubblica e della vita della gente. Per una volta abbiamo in mano uno strumento per mostrare che la politica non è così lontana dalle persone. Io ci credo molto e ritengo che possiamo immaginare qualche risultato significativo.

Vorrei introdurre un problema che ci siamo posti anche se non riguarda il lavoro della Commissione. Mi riferisco al difensore civico o *ombudsman*: moltissimi casi riguardano storture che colpiscono individualmente a causa di disfunzioni più che di esplicita volontà di discriminazione. Rispetto a ciò mi sento impotente; non abbiamo strumenti per raccogliere questi casi, per cui ci limitiamo ad operare un filtro e ad indicare le amministrazioni competenti. Questa è una delle funzioni che maggiormente dovrebbero essere realizzate nel sistema italiano per la complessità delle norme esistenti e degli apparati burocratici. Si tratta, comunque, di un punto su cui mi sento scoperta e che non so se voi possiate tenere presente.

Ritengo di grande rilevanza il livello decentrato: sarebbe opportuno utilizzare l'occasione del decentramento che in parte si sta avviando e che può diventare significativo, in modo da avvicinarci al livello in cui i problemi si verificano.

Presso il ministero abbiamo incontri periodici con gli assessori per le pari opportunità e con quelli che hanno deleghe su questo tema; esiste poi una rete vastissima di comitati e commissioni e qui sorge un altro problema perché, se da un lato in teoria vi è un sistema capillare interessante, dall'altro, si tratta di lavoro volontario e di strutture non in grado di funzionare. Tra l'altro, avverto il rischio di creare un circolo culturale, nel senso che si parla del problema senza però ottenere risultati su una questione della quale occorre venire a capo. Vedo molte persone attive interessate, ma non mi è ancora chiaro come si possa aiutarle a decidere evitando lo spreco di motivazioni e di risorse.

Ricordo che, quando ero membro del Parlamento, parlammo molto sulla possibilità che, a livello di discussione e promulgazione delle leggi, fosse attuata la «verifica di impatto» (dieci o quindici anni fa lentamente è emersa la verifica di impatto ambientale).

FRANCA D'ALESSANDRO PRISCO. La possiamo inserire nell'impatto amministrativo.

LAURA BALBO, *Ministro per le pari opportunità*. È difficile da realizzare, ma sarebbe uno strumento tipicamente parlamentare, a monte delle leggi, sul quale possiamo lavorare.

È vero che senza una carriera adeguata non si può immaginare che le donne arrivino ai livelli più alti, però il problema vero è che una carriera adeguata e la continuità di carriera sono molte volte messe a repentaglio dalle condizioni di vita delle donne. Allora bisognerebbe rendere davvero possibile la formazione ed eventualmente la mobilità. La problematica è ben chiara, ma non può impedirci di trovare piccoli accorgimenti in quelle che chiamiamo azioni positive, che non sono privilegi ma un tentativo di riequilibrare una situazione distorta in partenza.

Mi è parso molto interessante il tipo di ragionamento che ha proposto il senatore

Gubert, al quale aggiungerei un'osservazione: « pari opportunità » a me sembra un obiettivo, qualcosa che cerchiamo di perseguire come una possibile linea di tendenza che si realizzerà solo in modo parziale e provvisorio. Il termine è molto importante e bello, ma sono convinta che viviamo in una realtà profondamente diseguale con meccanismi che producono nuove diseguaglianze. Teniamo presente, quindi, questo principio fondamentale, ma misuriamoci con la realtà.

Mi sembra importante che, proprio di fronte a meccanismi di diseguaglianza, siamo in grado almeno di mantenere l'attenzione del Governo e del dibattito politico, anche a livello europeo, su un principio irrinunciabile in una società moderna.

A volte mi piace leggere questo riferimento alle pari opportunità in una chiave italiana, dandogli nella pubblica amministrazione il significato di trasparenza, equità, riduzione dei meccanismi clientelari che da noi sono così forti, riduzione del familismo e del nepotismo. Pari opportunità coniugate con riforma della pubblica amministrazione dovrebbero indicare una scelta culturale forte e dare un

messaggio di civiltà che mi piacerebbe poter portare nella nostra azione politica.

PRESIDENTE. Colgo l'occasione per segnalare al ministro che l'articolo 5 del progetto di legge che sta per essere approvato dal Senato (il cosiddetto *Bassanini-quater*) ha introdotto l'analisi dell'impatto della regolamentazione, che dovrà accompagnare ogni provvedimento, i cui criteri vengono definiti con decreto del Presidente del Consiglio, quindi con atto del Governo. Il ministro per le pari opportunità può farsi carico di inserire tra tali criteri la problematica di cui ci occupiamo.

Ringrazio il ministro e i colleghi e dichiaro conclusa l'audizione.

La seduta termina alle 15.30.

*IL CONSIGLIERE CAPO DEL SERVIZIO
STENOGRAFIA
DELLA CAMERA DEI DEPUTATI*

DOTT. VINCENZO ARISTA

*Licenziato per la stampa
dal Servizio Stenografia l'8 febbraio 1999.*

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO