

LE PARI OPPORTUNITÀ NEL LAVORO

a cura della d.ssa Barbara Marinucci e della d.ssa Claudia Candela, Comitato pari opportunità SAP

È solo da qualche decennio che si discute del **"Principio delle Pari Opportunità"** nel lavoro poiché prima la società riteneva gli squilibri nell'impiego tra uomo e donna non come disparità, ma come conseguenza dell'approccio diversificato per genere al lavoro.

Infatti, in base contesto sociale ed economico il genere femminile si considerava più incline a specifiche tipologie di impiego come, ad esempio, alla professione di maestra o di infermiera, piuttosto che orientato verso altri mestieri

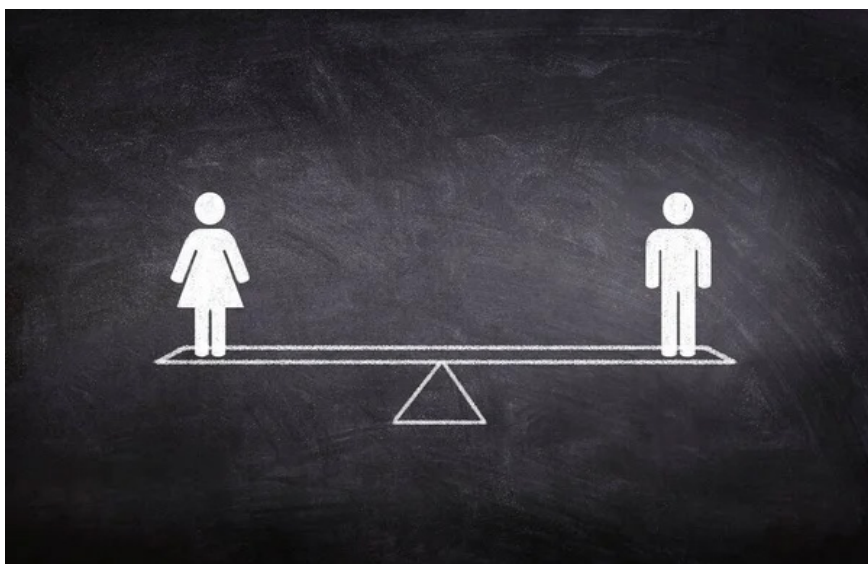
di natura ritenuti prettamente maschili quali, ad esempio, alla professione di poliziotto o al mestiere di muratore (si pensi che il primo bando che consentiva l'ingresso delle donne in polizia è del 1983) Indipendentemente dalla *ratio* sottesa a tali valutazioni socioeconomiche, si cominciò a fare avanti l'idea che ogni genere, in particolare quello femminile, non dovesse subire alcuna forma di discriminazione sul posto di lavoro.

Sotto il profilo normativo il primo importante tassello in materia di pari opportunità nel lavoro si è avuto nel 1957 con il Trattato di Roma. In questa occasione la Comunità Europea obbligava gli Stati membri al **rispetto del principio di parità della retribuzione per i lavoratori e le lavoratrici per uno stesso lavoro** in coerenza con quelle che erano le finalità che perseguiva il Trattato stesso e cioè che nessuno Stato membro si avvantaggiasse economicamente sfruttando la manodopera femminile a basso costo (c.d. *dumping* salariale).

Nonostante la già menzionata motivazione questo principio rappresenterà il punto di partenza verso una speciale attenzione sotto il profilo normativo al concetto delle pari opportunità coinvolto nelle più svariate questioni sociali.

Oltre alle varie direttive europee emanate successivamente sul tema, ricordiamo in particolare la normativa nazionale (come, ad esempio, la Legge n. 1204 del 30/12/1971 – Tutela delle Lavoratrici madri - o alla Legge n. 903 del 9/12/1977 – Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro ecc.), soprattutto il decreto legislativo n. 198 del 2006 il **cd. "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005 n. 246"**.

Tale Codice ha avuto il compito di innovare e sistematizzare tutta la produzione legislativa fino



a quel momento adottata concernente la rimozione di ogni forma di discriminazione basata sul genere.

Sotto il profilo organizzativo-applicativo, esistono i **Comitati Unici di Garanzia**. La legge 4 novembre 2010 n. 183 ha disposto, per le pubbliche amministrazioni, l'obbligo di costituire, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità ed i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

I Comitati esercitano le proprie competenze al fine di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing nonché l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica, ottimizzando anche la produttività del lavoro pubblico.

All'interno del Dipartimento della Pubblica Sicurezza la previsione dell'appena richiamato Comitato per le pari opportunità si trova al comma 1 dell'articolo 20 del D.P.R. 395 del 1995 il quale stabilisce che **"Al fine di consentire una reale parità uomini-donne, vengono istituiti, presso ciascuna delle Amministrazioni interessate dal presente decreto, con la presenza delle organizzazioni**

sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale firmatarie dell'Accordo sindacale recepito con il medesimo decreto, appositi comitati per le pari opportunità che propongono misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazionano, almeno una volta all'anno, sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di formazione ed aggiornamento, ai nuovi ingressi, al rispetto dell'applicazione della normativa per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, alla promozione di misure idonee a tutelarne la salute in relazione alle peculiarità psicofisiche ed alla prevedibilità di rischi specifici per le donne con particolare attenzione alle situazioni di lavoro che possono rappresentare rischi per la salute riproduttiva".

L'istituzione del Comitato è avvenuta con Decreto del Capo della Polizia del 22 gennaio 1997 il quale ne ha definito composizione e compiti. Esso è presieduto da un rappresentante dell'Amministrazione ed è composto da un pari numero di rappresentanti delle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e di funzionari in rappresentanza dell'Amministrazione. Il Comitato è soggetto a un rinnovo periodico della sua composizione.



Nella Polizia di Stato la tutela delle pari opportunità riveste carattere di grande importanza, soprattutto in relazione ai cambiamenti sociali e culturali cui stiamo assistendo.

Infatti, tra i compiti del Comitato rilevano quelli relativi allo studio, alla formulazione di proposte, alle verifiche e al monitoraggio con lo scopo di *"promuovere la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e per ogni ostacolo che limiti di fatto la piena realizzazione della parità di trattamento e di uguaglianza di opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"* (art 1 Reg. Int.).

Ciò è possibile sia acquisendo informazioni, anche attraverso i comitati provinciali in materia di pari opportunità e benessere del personale, sia verificando lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di opportunità.

A titolo esemplificativo, al fine di comprendere il *modus operandi* del Comitato, uno degli istituti particolarmente attenzionati è quello **dell'assegnazione temporanea di cui all'articolo 42 bis del decreto legislativo 26 Marzo 2001 n. 151** - Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53 - di fatto disapplicato per la nostra Amministrazione.

Nonostante il recente intervento della Corte costituzionale con la sentenza n. 99 del 16 Aprile 2024, con cui è stata prevista la possibilità dell'assegnazione anche nella sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale è fissata la residenza della famiglia oltre a quella nella quale l'altro genitore esercita propria attività lavorativa, la concessione dell'assegnazione temporanea è stata in molte circostanze poco chiara e disomogenea.

Con la collaborazione del Comitato, infatti, il SAP sta cercando di sollecitare e ottenere interventi idonei a consentire ad ogni genitore di poter crescere i propri figli nel rispetto della normativa vigente, senza dover patire la ormai classica e anacronistica situazione dell'assenza di personale nel consueto diniego dell'istanza.

Ormai anche l'orientamento della giurisprudenza amministrativa in materia è abbastanza allineato nel chiarire uniformemente criteri per un'equa applicazione dell'istituto e, spesso, si scontra con la prassi seguita dai nostri vertici dirigenziali.

In conclusione, possiamo affermare che il cambiamento nella direzione delle "Pari Opportunità" è in atto e che la normativa e gli strumenti predisposti dagli organi competenti sono in tal senso orientati.

Attendiamo, pertanto, questa trasformazione, il cui completamento avverrà solo dal momento in cui non ci sarà più bisogno di adeguati apparati e idonea strumentazione per garantire la tutela della parità, in quanto potrà ormai essere considerato un principio implicito che muove la nostra società.

