

**L'esperienza del Comitato permanente per le pari opportunità istituito presso l'Agenzia nazionale per la gestione dell'Albo dei segretari comunali e provinciali**  
(relazione per il convegno-dibattito sul tema : " Quale parità ? La questione femminile in magistratura " , Tribunale di Cosenza , 19/03/2005)

di CARLA CARUSO<sup>◇</sup>

**1.** Con la presente relazione si vuole rappresentare l'esperienza maturata dal Comitato permanente per le pari opportunità istituito presso l'Agenzia nazionale per la gestione dell'Albo dei segretari comunali e provinciali (AGES) perché dal confronto e dalla comune riflessione emergano,ove possibile, chiavi di lettura condivise per un'analisi del rapporto delle donne con il lavoro organizzato e con la rappresentatività. E' , quella del Comitato per le pari opportunità presso l'AGES , un'esperienza recente , ma non per questo poco significativa . Tutt'altro . Come si avrà modo di constatare , infatti , sono molteplici le barriere "invisibili"<sup>1</sup> con le quali il Comitato deve misurarsi per operare , barriere culturali con le quali tutte le donne che per prime hanno la possibilità di accedere o di avvicinarsi ai luoghi decisionali devono fare i conti.

L'esperienza del Comitato , inoltre , risulta particolarmente significativa anche per un altro aspetto : si vuole qui ricordare che i segretari comunali e provinciali , prima funzionari e dirigenti del Ministero dell'Interno , sono stati interessati da una radicale riforma , a seguito della legge n. 127/97 e a partire da quest'ultima.

Tale riforma ha istituito l'Albo , al quale devono essere obbligatoriamente iscritti i segretari,e ha statuito un nuovo sistema di gestione della categoria , che si basa essenzialmente sull'Agenzia , che gestisce l'Albo stesso , ha personalità giuridica di diritto pubblico , ed è sottoposta alla vigilanza del Ministero dell'Interno , e sulla Scuola superiore per la pubblica amministrazione locale ( S.s.p.a.l. ) , che si occupa di formazione e specializzazione dei segretari e dei dirigenti locali.

L'AGES e la S.s.p.a.l. nazionali hanno articolazioni territoriali : l'AGES ha sezioni regionali, la S.s.p.a.l. scuole regionali e interregionali.

Regolamenti recano disposizioni per l'AGES e per la S.s.p.a.l.: il D.P.R. n. 465/1997 in materia di ordinamento dei segretari comunali e provinciali , il D.P.R. n. 396/1998 in ordine alla disciplina dell'organizzazione , del funzionamento e dell'ordinamento contabile della S.s.p.a.l.

E' stato affermato , per i segretari , il principio dell'unicità della carriera , sicchè , pur con la propria specificità , essi sono tutti collocati nell'area di contrattazione dirigenziale , sin dall'accesso in carriera , in considerazione delle funzioni svolte. E' pertanto venuta meno la ragione della distinzione tra segretari dirigenti e funzionari esistente nel sistema previgente.

I segretari , come si è detto , tutti obbligatoriamente iscritti all'Albo , prestano la propria attività presso i comuni o le province della cui sede di segreteria divengono titolari a seguito della loro nomina da parte dei sindaci o dei presidenti delle province.

Essi hanno pertanto un duplice rapporto di dipendenza : da un lato dipendono dall'AGES , con la quale hanno il rapporto di impiego , dall'altro dipendono funzionalmente dal capo

---

<sup>◇</sup> segretario generale del comune di Rogliano ( CS ) ; vicepresidente del Comitato permanente per le pari opportunità istituito presso l'AGES

<sup>1</sup> così in " Donne e leadership", pagg.67-70 , di M.Giulia Catemario e Laura Conti, collana "Analisi e strumenti per l'innovazione " , Ed. Rubbettino, 2003

dell'Amministrazione, cioè dal sindaco o dal presidente della provincia , che li nomina scegliendoli tra gli iscritti all'Albo.

La durata di tale nomina corrisponde alla durata del mandato del sindaco o del presidente della provincia .

Il segretario può essere confermato o meno nella nomina dal sindaco o dal presidente della provincia subentrante.

Può infine essere revocato dal sindaco o dal presidente della provincia secondo gli artt. 100 del Dlgs n 267/2000 e 15 co 5 del DPR n. 465/1997 e , inoltre , se direttore generale , anche in base all'art. 101 co 3 del Dlgs n. 267/2000.

Questi , in estrema sintesi , i nuovi assetti riguardanti i segretari , della cui complessità , di tutta evidenza, occorre tenere conto particolarmente quando li si analizzino secondo un'ottica di genere.

Si è passati infatti da un sistema nel quale sia l'accesso che le progressioni in carriera erano legati al superamento di concorsi indetti dal Ministero dell'Interno, e dunque , a percorsi interamente disciplinati dal diritto amministrativo , ad un sistema assai articolato in cui , pur essendo presenti momenti di selezione di tipo concorsuale, è assolutamente preminente , sin dall'ingresso in carriera , l'aspetto della nomina fiduciaria dei segretari da parte dei sindaci e dei presidenti delle province.

Il segretario iscritto all'Albo che accede alla carriera deve conseguire la nomina da parte di un sindaco e , successivamente , è richiesto , per gli avanzamenti , che egli divenga, sempre a seguito di nomine successive, titolare di sedi di segreteria di classe via via maggiore e che in esse maturi un periodo di servizio utile all'ammissione ai corsi di specializzazione , superati i quali , può iscriversi nelle fasce professionali superiori.

La cosa non è di poco conto .

Se infatti già nel sistema precedente poche erano le donne che erano giunte a posizioni di primario rilievo nella carriera , vuoi perché alla stessa esse avevano potuto accedere in un momento successivo rispetto agli uomini ( a tale riguardo è significativo il fatto che, dal punto di vista lessicale , esista solo il termine "segretario " comunale , e non anche "segretaria" ) , vuoi perché la stessa organizzazione del lavoro, pensata con logiche "maschili " , ha da sempre indotto le donne ad autoescludersi dai percorsi di progressione in carriera , soprattutto perchè essi impongono una ulteriore sottrazione di spazi e di tempo alle attività di cura dei figli , della famiglia , dei propri anziani , che sono specificamente femminili ; ora si deve registrare il fatto che il mancato riconoscimento della specificità femminile è sempre più marcato.

Numerose ne sono le ragioni .

Attualmente infatti è sempre più accentuato l'aspetto della maggiore disponibilità richiesta ai segretari ad essere presenti in ufficio e a continue riunioni per coadiuvare chi li nomina; si registrano sempre più forme di spoil system, ora che la scelta del segretario da parte del capo dell'Amministrazione è di tipo fiduciario , e che pertanto i criteri in base ai quali viene operata non sono suscettibili di riscontri oggettivi , con la penalizzazione dei soggetti , in particolare le donne , che non danno adeguata garanzia di adesione al modello organizzativo esistente ; le più rilevanti possibilità di formazione e specializzazione professionali utili per la carriera possono essere colte dai segretari solo seguendo corsi residenziali .

Stanno prevalendo via via , dunque , le logiche della presenza e della fidelizzazione che stanno determinando una sempre maggiore dilatazione dei tempi e degli spazi di lavoro a scapito dei tempi e degli spazi di vita e a scapito anche della costruzione di diversi assetti organizzativi , in cui tali tempi siano armonizzati e prevalga , perciò , la valutazione della qualità delle prestazioni e dei risultati , uguali a quelli attuali, possibili pur con una minore presenza sul posto di lavoro .

Se a ciò si aggiunge che nel sistema Agenzia/Scuola la componente femminile è fortemente sottorappresentata, sino al punto di essere in alcuni casi del tutto esclusa, vi è da chiedersi quale valore abbiano le formali proclamazioni di parità e di eguali opportunità tra i sessi.

## **2. Può essere eloquente, a questo punto, prendere atto dei dati numerici.<sup>2</sup>**

I segretari comunali e provinciali iscritti all'Albo attualmente sono in tutto 5344, e di questi 2105, pari al 39,39%, sono donne, e 3239, pari al 60,61%, sono uomini. Gli iscritti sono distribuiti in tre fasce professionali, a seconda della tipologia di comuni e province nei quali sono idonei a prestare servizio, secondo percorsi di progressione in carriera basati sul superamento di selezioni a seguito della frequenza dei corsi della S.s.p.a.l. e sul servizio prestato. Nella fascia C, in cui sono iscritti coloro che accedono alla carriera e che sono idonei a prestare servizio in comuni da 0 a 3000 abitanti, i segretari sono in tutto 725, di cui gli uomini sono 394, pari al 54,34% della fascia, e le donne 331, pari al 45,66%; nella fascia B gli idonei a prestare servizio in comuni da 3001 a 10.000 abitanti sono in tutto 417, e di questi 187, pari al 44,84%, sono uomini e 230, pari al 55,16%, sono donne; gli idonei a prestare servizio in comuni da 10.001 a 65.000 abitanti sono 2918, di cui 1631, pari al 55,89%, sono uomini, e 1287, pari al 44,11%, sono donne; nella fascia A sono idonei a prestare servizio in comuni da 65.000 a 250.000 abitanti 750 segretari, di cui 542, pari al 72,27%, sono uomini e 208, pari al 27,73%, sono donne; nei comuni con una popolazione superiore a 250.000 abitanti, nei capoluoghi di provincia e nelle amministrazioni provinciali possono prestare servizio 534 segretari, di cui 485, pari al 90,83%, sono uomini, e 49, pari al 9,17%, sono donne.

Qualche precisazione è d'obbligo. Questi dati si riferiscono alle iscrizioni dei segretari nelle fasce, a cui non corrisponde necessariamente il fatto che essi prestino servizio nei comuni di entità demografica propria delle fasce stesse. Ciò perché, in fase di prima attuazione della riforma della categoria, si è reso necessario collocare subito i segretari nell'ambito delle fasce, e sono pertanto stati adottati anche criteri, come ad esempio una certa anzianità di servizio, che non hanno tenuto conto della classe dei comuni. Numerosi segretari iscritti in fascia B, idonei a prestare servizio in comuni da 10.001 a 65.000 abitanti, per esempio, di fatto prestano servizio in comuni fino a 3000 abitanti.

Così come è da tenere presente che i segretari che abbiano conseguito l'idoneità all'iscrizione in una fascia superiore, fino alla prima nomina da parte di un sindaco o di un presidente di provincia in un ente di classe superiore corrispondente a tale fascia, conservano anche l'iscrizione nella fascia professionale immediatamente inferiore. Il trattamento giuridico ed economico resta, in ogni caso, quello determinato dalla fascia del comune o della provincia in cui viene prestato servizio nel relativo periodo.

L'assenza di rilevazioni di dati statistici di genere in seno all'AGES non consente di dire per quante donne e per quanti uomini la collocazione nelle fasce corrisponda anche ad un'effettiva progressione in carriera.

Tuttavia, ai fini delle valutazioni che ora ci interessano, pur con le doverose precisazioni fatte per una corretta lettura dei dati numerici, balza evidente come la presenza femminile nella categoria, tutto sommato piuttosto equilibrata rispetto a quella maschile, almeno per quanto concerne le iscrizioni nelle fasce C e B, si riduca assai significativamente nella fascia A e, in essa, ancora ulteriormente nella sottofascia riferita ai comuni con una popolazione superiore a 250.000 abitanti, ai capoluoghi di provincia e alle amministrazioni provinciali, corrispondente alla massima progressione in carriera, sottofascia che vede iscritte donne solo nella misura percentuale del 9,17%.

---

<sup>2</sup> dati AGES aggiornati al 10/03/2005

La situazione peggiora se si ha riguardo all'aspetto della rappresentanza femminile nel sistema AGES /S.s.p.a.l.

L'AGES è gestita dal Consiglio nazionale di amministrazione , che si articola sul territorio nazionale in sezioni regionali.

Il consiglio nazionale di amministrazione è composto da due sindaci designati dall'A.N.C.I., da un presidente di provincia designato dall'U.P.I., da tre segretari comunali e provinciali eletti tra gli iscritti all'Albo e da tre esperti designati dalla conferenza Stato-città e autonomie locali, su proposta del Presidente della conferenza, tra soggetti dotati di particolare professionalità in materia di autonomie locali. Con la stessa composizione sono costituiti i consigli di amministrazione delle sezioni regionali.

L'art. 8 co 3 del DPR n. 465/1997 recita : “ Nei consigli di amministrazione nazionale e delle sezioni regionali, si deve garantire una adeguata presenza femminile “.

La sottorappresentanza della componente femminile è invece al limite dell'esclusione : nel consiglio nazionale di amministrazione su nove componenti , uno solo è donna ; nei consigli di amministrazione delle diciotto sezioni regionali dell'AGES , su 168 membri , 13 soltanto sono donne , e tra queste vi è un solo presidente del c.d.a. ( nella sezione regionale del Piemonte ) e due vicepresidenti ( nelle sezioni regionali di Abruzzo e Toscana ) , mentre le altre dieci sono consiglieri.

L'esclusione è netta e inequivoca per quanto riguarda la S.s.p.a.l.

La S.s.p.a.l. ha una sede nazionale e undici scuole, regionali e interregionali, istituite sul territorio dal consiglio nazionale di amministrazione dell'AGES.

Gli organi della S.s.p.a.l. nazionale sono il direttore e il comitato tecnico-scientifico ; ciascuna delle scuole regionali e interregionali ha un direttore.

Nessuna donna tra i direttori della Scuola .

Anche nel comitato tecnico-scientifico della Scuola , composto da sette membri , il direttore più sei membri scelti tra professori universitari di ruolo, magistrati ordinari, amministrativi e contabili, segretari comunali e provinciali, dirigenti statali, dirigenti degli enti locali, e dirigenti dell'imprenditoria pubblica e privata , non figura nessuna donna.

**3.** Il Comitato nazionale permanente per le pari opportunità deve dunque porre in essere la propria attività avendo davanti lo scenario prima evidenziato.

Anche per il Comitato deve però essere sottolineata una criticità : il divario tra le competenze che le disposizioni gli attribuiscono e la concreta possibilità di operare.

Per una migliore comprensione , è opportuno ricordare ciò che le disposizioni prevedono.

Il Comitato, secondo l'art. 8 del D.P.R. n.465/97 , è istituito a cura del consiglio nazionale di Amministrazione dell'AGES ed è composto da due sindaci designati dall'ANCI , un presidente di provincia nominato dall'UPI , tre segretari comunali designati dalle OO.SS. maggiormente rappresentative a livello nazionale, con riferimento al grado di rappresentatività secondo i dati forniti dal Dipartimento della funzione pubblica e relativi al 31 dicembre dell'anno che precede quello in cui avviene la nomina e due esperti designati dalla conferenza Stato- città e Autonomie locali. Tutti i suoi componenti devono essere di sesso femminile.

I compiti del Comitato , specificati dettagliatamente dallo stesso art. 8 del D.P.R. n. 465/97 e dall'art. 12 del C.C.N.L. dei segretari comunali e provinciali per il quadriennio normativo 1998 – 2001 e per il biennio economico 1998-1999 , pongono il Comitato stesso in una posizione di centralità e di assoluto rilievo , sia nei confronti del consiglio nazionale di amministrazione dell'AGES , e dunque rispetto all'attività di gestione della categoria , sia con riferimento alla negoziazione decentrata integrativa di livello nazionale.

Il Comitato , infatti , per quanto riguarda la gestione della categoria , ha concreti poteri di iniziativa e di proposta nei confronti del consiglio nazionale di amministrazione dell'AGES, sia di adozione di provvedimenti su materie demandate alla competenza di

quest'ultimo, su cui lo stesso è tenuto a pronunciarsi , sia di interventi o iniziative laddove, dall'esame di casi anche individuali , ravvisi violazioni ai principi delle pari opportunità , sia di promozione di studi, iniziative, ricerche e di attività formative e di aggiornamento, al fine di diffondere e valorizzare una cultura delle problematiche connesse con la differenza di genere, specie quelle del lavoro femminile nel settore pubblico; ha poteri di vigilanza in ordine all'effettività dei principi di pari opportunità nella gestione dell'albo e nell'esercizio delle funzioni nonché compiti di valutazione degli effetti delle iniziative assunte dall'AGES sulla situazione del personale maschile e femminile su cui deve elaborare e diffondere, annualmente, uno specifico rapporto con riferimento allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale, dei passaggi di fascia nonché della retribuzione complessiva di fatto percepita.

L'attività propositiva del Comitato, inoltre, assume particolare importanza per la contrattazione integrativa di livello nazionale , in quanto quest'ultima deve effettuarsi per l'appunto "tenendo conto delle proposte formulate dal Comitato pari opportunità", nelle materie di cui all'art. 12 co 3 del C.C.N.L. dei segretari comunali e provinciali per il quadriennio normativo 1998 – 2001 e per il biennio economico 1998-1999 .

Oltre ad avere i poteri di iniziativa, di proposta , di vigilanza , di valutazione di cui si è detto, il Comitato deve soprattutto esprimere il proprio parere preventivo in ordine a tutti i provvedimenti per la disciplina generale degli istituti di competenza del consiglio nazionale di amministrazione dell'AGES , con il che si viene a determinare una sua obbligatoria e diretta partecipazione attiva a tutti i processi decisionali che riguardano la categoria dei segretari comunali e provinciali nel suo complesso.

Essendo il parere del Comitato in tali casi obbligatorio, il consiglio nazionale di amministrazione non può prescindere, ma al più , ove non lo condivida, può ,secondo i principi generali , discostarsene, motivando.

Non acquisire il parere , o non tenere in alcun modo conto del suo contenuto , ha evidenti conseguenze in ordine alla legittimità dei provvedimenti adottati dall'AGES.

Ne consegue che , per tale motivo , e inoltre per assicurare più in generale le specifiche tutele che devono essere garantite nella gestione dell'Albo e della categoria dei segretari comunali e provinciali , l'istituzione del Comitato da parte del consiglio di amministrazione dell'AGES che si insedi debba essere pronta e che il Comitato debba essere dotato delle risorse umane,strumentali,finanziarie indispensabili perché possa operare in modo efficace.

**4.** E'utile , allora , verificare se ciò trovi riscontro nei fatti.

La normativa non fissa dei termini entro i quali il consiglio nazionale di amministrazione dell'AGES debba procedere all'istituzione del Comitato.

Il consiglio nazionale di amministrazione dell'AGES ha istituito il Comitato con deliberazione n. 56 dell' 11/03/1999 e lo ha rinnovato con deliberazione n . 233 del 28/10/2003.

I componenti del consiglio nazionale di amministrazione dell'AGES e dei consigli delle Sezioni regionali sono stati nominati , una prima volta , con D.P.C.M. del 25 febbraio 1998 , e , al rinnovo degli organi , con D.P.C.M. del 26 febbraio 2002.

Il consiglio nazionale di amministrazione ha , dunque , operato per lungo tempo in assenza del Comitato per le pari opportunità.

Dai verbali delle sedute del primo Comitato istituito, che non è riuscito ad essere operativo fino alla sua scadenza , emergono già le difficoltà di esercizio delle funzioni , principalmente per ciò che concerne i pareri preventivi da rendere , dato che risulta sia che essi non sempre siano stati richiesti dal consiglio nazionale di amministrazione, sia che quest'ultimo non li abbia considerati , sebbene siano stati resi, in alcuni casi giocoforza successivamente all'adozione di delibere .

L'attuale Comitato , nominato , come si è visto , con delibera del consiglio di amministrazione n. 233 del 28/10/2003 , è stato convocato per la prima volta il 16/12/2003 ed ha eletto la Presidente e la Vicepresidente il 15/01/2004 : è divenuto pertanto operativo quasi due anni dopo la nomina del consiglio di amministrazione.

Da quanto esposto è facile comprendere come si fosse già radicata la prassi di prescindere totalmente dall'esistenza del Comitato nella gestione dell'Albo e della categoria , tanto che è stata destinata al suo funzionamento unicamente un'unità per la verbalizzazione delle sedute , la quale è assorbita in maniera preponderante, per il resto , da altre attività da svolgere per l'AGES.

Da qui la difficoltà di avere le istruttorie , nei casi da esaminare , dati , la materiale stesura dei pareri licenziati nelle sedute, supporti .

Nelle attività dell'AGES non sono contemplate , inoltre , rilevazioni statistiche di genere , e dunque è al momento problematico avere il quadro, all'interno della categoria dei segretari comunali e provinciali, della situazione del personale femminile e maschile.

**5.** Né queste difficoltà sono state presenti solo nella fase di primissimo avvio delle attività del Comitato , il che sarebbe stato comprensibile.

Si ha la percezione di una svalutazione delle funzioni del Comitato perché le sue sollecitazioni e le sue richieste, anche di confronto, non hanno ancora a tutt'oggi trovato sostanziale accoglimento da parte del consiglio di amministrazione, nonostante le assicurazioni avute .

Il Comitato , dal canto suo , pur con queste difficoltà , sta operando, esprimendosi sui casi , anche individuali , che vengono sottoposti alla sua attenzione e rendendo al consiglio di amministrazione i pareri da esso richiesti. Ciò grazie al fatto che quasi tutti i pareri vengono elaborati e redatti direttamente dalle sue componenti.

E a proposito dei pareri , non si è riuscite ad ottenere il reale rispetto dell'art. 8 del DPR n. 465/97 per quanto riguarda quelli preventivi su tutti i provvedimenti per la disciplina generale degli istituti di competenza del consiglio nazionale di amministrazione dell'AGES, che , sebbene siano obbligatori , spesso non vengono richiesti da quest'ultimo , oppure , se resi , vengono , ove non condivisi , ignorati all'atto dell'adozione dei provvedimenti.

Ma vi è di più : per come risulta dall'istruttoria per la predisposizione del verbale della seduta del Comitato del 6/10/2004, alcuni pareri non condivisi hanno suscitato commenti in seno all'AGES in ordine ai percorsi seguiti dal Comitato stesso , giudicati non essere stati propriamente quelli dell'organo di cui all'art. 8 del DPR n. 465/97 .

In altri termini : non è stata accettata la visione dei problemi prospettata dal Comitato , che ha dimostrato di avere un approccio agli stessi e una sensibilità culturale diversi, tanto che si è ritenuto di delimitarne , con tale precisazione , gli ambiti di competenza. Traspare la preoccupazione che il Comitato possa essere portatore di nuove regole che mettano in discussione gli assetti esistenti .

Le richieste di incontri del Comitato al consiglio di amministrazione per concordare le modalità per coordinarsi per normalizzare la richiesta e la resa dei pareri , almeno quando siano obbligatori , di fissare a tale proposito regole condivise , di apportare le conseguenti reciproche modifiche ai regolamenti che disciplinano il funzionamento dei due organi ,non hanno sortito risultato.

Il Comitato ha pertanto predisposto un proprio programma di attività , che tra l'altro prevede proprio ed anche le azioni che condurrà per ottenere le condizioni minime indispensabili per potere funzionare , sia con riferimento all'attività dovuta e obbligatoria , sia con riferimento all'attività propositiva e di impulso.

**6.** L'esperienza che ha maturato in un così breve periodo il Comitato per le pari opportunità istituito presso l'AGES dimostra dunque già chiaramente come alla legittimazione formale di tale organo non corrisponda nei fatti la reale possibilità di agire efficacemente e quali e quante resistenze culturali gli impediscono di avere gli spazi dovuti e si frappongono a che esso sia parte integrante del sistema, rispetto al quale lo si vuole mantenere in una condizione di estraneità.

Un diverso atteggiamento, infatti, costringerebbe a riconoscerne il ruolo di assoluto rilievo, proprio e soprattutto a cominciare dai processi decisionali, nei quali si rischierebbe di introdurre una visione "altra", più attenta al rispetto di regole chiare e trasparenti, alle tutele, alle esigenze di armonizzare i tempi di vita con quelli di lavoro, alla valorizzazione di una cultura che privilegi il risultato rispetto alla presenza, e dunque una visione che spinga verso soluzioni che umanizzino il lavoro e allontanino dalle attuali costrizioni organizzative.

La concreta possibilità del Comitato di rapportarsi con la reale possibilità di agire, che, si è visto, prescinde da quanto è normato, lo induce ad effettuare una serie di considerazioni. Le sue componenti, essendo riuscite ad entrare nel sistema della rappresentanza, stanno direttamente e personalmente constatando come l'astratta e generale previsione di principi di parità non salvaguardi dalle disparità di fatto e come non sia da sola sufficiente a indurre i mutamenti culturali che, soli, possono innescare i meccanismi virtuosi che consentono di tradurre in realtà i principi astrattamente enunciati.

Il Comitato è persuaso del fatto che un sistema che ha dimostrato di non trovare in se stesso lo slancio occorrente a dotarsi dei giusti percorsi per uniformarsi ai principi che lo sorreggono deve interrogarsi sul perché ciò accada e pensare a soluzioni atte a superare quei condizionamenti che lo imbrigliano.

E' pervenuto alla considerazione che si è dimostrato utopico rimettere a chi verrebbe a perdere i propri spazi consolidati l'iniziativa di consentire a chi non è sufficientemente rappresentato di avere gli spazi necessari ad affermare altre e diverse esigenze.

D'altra parte è proprio di ogni sistema che non voglia realmente aprirsi ad innovazioni, attivare spontaneamente difese per respingere ciò che ne pone in discussione quegli assetti consolidati che ne garantiscono la sua perpetrazione, pur quando enunci formalmente, ove è il caso, la necessità di regole diverse.

Occorre allora prendere atto che non è più possibile lasciare alla discrezionalità di nessuno l'attuazione di chiare previsioni legislative europee e nazionali e che pertanto è necessaria una disciplina più stringente, che obblighi effettivamente all'applicazione dei principi.

Questa esigenza accomuna tutte le donne, in ogni ambito del lavoro organizzato in cui la specificità femminile non trovi un reale riconoscimento e un'adeguata considerazione e rappresentatività.

Ecco che diventa fondamentale che da ciascuna delle esperienze maturate dalle donne nei diversi settori si traggano conclusioni da condividere per un'azione comune.

**7.** E' così, che, per quanto riguarda la categoria dei segretari comunali e provinciali, occorre mettere in evidenza l'assenza di previsioni di termini entro i quali il consiglio nazionale di amministrazione dell'AGES deve procedere all'istituzione e al rinnovo del Comitato permanente per le pari opportunità, di meccanismi da attivare in caso di mancata designazione delle componenti del Comitato da parte dei soggetti a ciò deputati, di puntuale disciplina della procedura da rispettare perché i pareri obbligatori siano richiesti al Comitato e da questi resi, di specificazioni in ordine alla necessità di dotare quest'ultimo delle risorse e degli elementi di conoscenza necessari al suo funzionamento, della preventiva richiesta di sue proposte quando si apra la contrattazione integrativa di livello nazionale, delle modalità attraverso le quali superare eventuali comportamenti

omissivi che impediscano l'operatività del Comitato : tutti aspetti , questi , che richiedono una disciplina stringente quantomeno di livello regolamentare.

Così come è evidentemente insufficiente , per quanto riguarda la rappresentanza femminile nel sistema AGES / S.s.p.a.l. , la sola enunciazione di principio contenuta nel 3° comma dell'art. 8 del DPR n. 465/1997 , secondo cui si deve garantire un'adeguata presenza femminile nei consigli di amministrazione dell'AGES : occorre estendere lo stesso principio anche alla Scuola , e prevedere per entrambe meccanismi di riequilibrio, quali le quote , attraverso i quali superare l'attuale esclusione delle donne , nel rispetto dei requisiti individuati dalla Corte di Giustizia europea ( non automaticità delle quote , temporaneità e proporzionalità di tale misura rispetto allo svantaggio da colmare ) .

Per la rimozione di queste situazioni di svantaggio devono essere proposte azioni positive. Mettere in comune esperienze e riflessioni come queste , creare gruppi interdisciplinari e intersettoriali, è utile alle donne per creare una circolarità di informazioni e un clima di condivisione , una rete che , mutatis mutandis in rapporto alle specificità professionali , le possa portare a proporre azioni e progetti comuni e farsi parti attive persino per la ricerca di finanziamenti , vuol dire anche creare i presupposti perché tutte insieme si riesca ad avere una visibilità adeguata e si riesca a far percepire in maniera diffusa quale distanza ancora esiste tra le enunciazioni e le concrete possibilità di attuazione del principio di uguaglianza, e quanto il cammino sia reso insidioso proprio dall'equivocità determinata spesso da quella legittimazione formale ad essere nei luoghi delle decisioni a cui non corrisponde ancora una legittimazione reale .

Per tutte queste ragioni il Comitato per le pari opportunità presso l'AGES ha già in programma di creare collegamenti e sinergie nell'immediato con gli altri Comitati istituiti a livello centrale presso il Ministero dell'Interno , e vede con molto favore iniziative come quella odierna , alla quale ha aderito con convinimento , auspicando che essa possa preludere alla instaurazione di relazioni costanti e alla proposizione di azioni comuni.