



**ISTITUTO REGIONALE
DI RICERCA
DELLA LOMBARDIA**

Donne e Istituzioni: tra potere e
rappresentanza politica

Codice IReR: 2006A017

Project leader: Daniela Gregorio

Rapporto finale

Milano, luglio 2007

La ricerca è stata affidata all'IReR dalla D.G. Presidenza della Regione Lombardia

Responsabile di progetto: Daniela Gregorio, IReR

Gruppo di lavoro tecnico: Marina Gerini, responsabile regionale di ricerca, dirigente Unità Organizzativa Centrale Relazioni Regionali e Nazionali, D.G. Presidenza; Fiorella Ferrario, dirigente Progetto Diritti Del Cittadino e Pari Opportunità; Marilena La Fratta e Silvia Baratella, Unità Operativa Centrale Relazioni Regionali e Nazionali, Pari Opportunità, Conciliazione dei Tempi, Sviluppo Locale, D.G. Presidenza; Pinuccia Dantino, Servizio Valutazione Processo Legislativo e Politiche regionali del Consiglio Regionale della Regione Lombardia

Gruppo di ricerca: Marilisa D'Amico, professore ordinario di Diritto Costituzionale Università degli Studi di Milano, Cinzia Dosso, ricercatore senior, Debora Migliucci, ricercatore junior, Lino Panzeri, dottore di ricerca in Storia e dottrina delle istituzioni

Indice

Introduzione	7
<i>Bibliografia essenziale</i>	11
<i>Parte prima</i>	
La tutela delle pari opportunità negli statuti delle pubbliche amministrazioni e nelle organizzazioni di rappresentanza politica	13
Capitolo 1	
<i>La rappresentanza politica di genere: il quadro generale</i>	15
1.1. Le donne nei partiti politici e nei sindacati, una prospettiva storica	15
1.2. La rappresentanza “di genere” fra difficoltà teoriche e soluzioni pratiche	19
1.3. Le norme antidiscriminatorie fra legislatore e Corte costituzionale	22
1.4. La riforma dell’articolo 51 Cost.	25
1.5. Esiti positivi e occasioni perse	27
1.6. Per riflettere	31
<i>Bibliografia</i>	33
Capitolo 2	
<i>La tutela delle pari opportunità negli statuti regionali approvati ed in quelli in fase di elaborazione</i>	37
2.1. Premessa: la fonte statuto	37
2.2. Le disposizioni di principio in tema di pari opportunità: esame delle soluzioni adottate e riflessi sul piano organizzativo	39
2.3. Riflessione interlocutoria sul riconoscimento del principio di pari opportunità tra le disposizioni programmatiche	43
2.4. Organismi di parità: inquadramento generale del tema alla luce del novellato art. 123 Cost.	45
2.5. Analisi ragionata delle singole opzioni individuate dai legislatori statutari	46
2.6. La tutela delle pari opportunità nella legislazione elettorale regionale: modelli a confronto	48
<i>Bibliografia</i>	51
Appendice al capitolo 2	
<i>Statuti Regionali</i>	53
Capitolo 3	
<i>La tutela delle pari opportunità negli statuti provinciali e comunali</i>	75
3.1. Premessa	75

3.2. La tutela delle pari opportunità negli statuti provinciali	76
3.3. La tutela delle pari opportunità negli statuti comunali: una premessa di metodo	80
3.3.1. Disposizioni di principio	81
3.3.2. Organismi di parità	84
3.3.3. Clausole relative alla presenza femminile negli organi comunali	88
3.3.4. Clausole relative alla tutela del genere femminile nella formazione e nel rapporto di lavoro	91
3.3.5. Riserva di posti a donne nelle commissioni di concorso	94
<i>Bibliografia</i>	97
Appendice al capitolo 3	
<i>Schedatura Province Lombardia</i>	99
Capitolo 4	
<i>La tutela delle pari opportunità negli statuti degli Stati regionali e nelle costituzioni degli Stati federati</i>	107
4.1. Premessa	107
4.2. La tutela delle pari opportunità negli statuti delle Comunità autonome spagnole	108
4.2.1. Lo statuto delle Comunità autonome: elementi caratterizzanti in riferimento agli statuti delle Regioni italiane	108
4.2.2. Il riferimento alle pari opportunità e alle politiche di genere	109
4.3. La tutela delle pari opportunità nelle costituzioni dei <i>Länder</i> tedeschi	121
4.3.1. Contesto di riferimento	121
4.3.2. (Segue) I riferimenti alle pari opportunità nei singoli testi costituzionali	123
4.4. La tutela delle pari opportunità negli atti costitutivi degli Stati federati di altri Paesi europei: Belgio, Austria e Svizzera	124
<i>Bibliografia</i>	129
Appendice al capitolo 4	
<i>Statuti e costituzioni di enti costitutivi di alcuni Stati regionali e federali europei</i>	133
Capitolo 5	
<i>Quote e promozione della parità negli statuti delle organizzazioni di rappresentanza politica</i>	153
5.1. Statuti delle formazioni partitiche	154
5.1.1 Ragioni e ostacoli possibili	156
5.2. Statuti delle organizzazioni sindacali	157
5.2.1. La democrazia sindacale: il caso della Cgil	158
5.3. Partiti e sindacati alla prova dei fatti	159
<i>Bibliografia minima</i>	161

Appendice al capitolo 5	
<i>Estratti degli statuti delle formazioni partitiche prese in considerazione</i>	163
<i>Conclusioni</i>	169
Parte seconda	
<i>Censimento delle risorse istituzionali di parità negli enti locali della Lombardia</i>	173
Introduzione	175
Capitolo 6	
<i>Le norme antidiscriminatorie e le deleghe in materia di parità</i>	177
6.1. Caratteristiche generali	177
6.1.1. Le norme antidiscriminatorie	177
6.1.2. Le deleghe	178
6.2. Elementi costitutivi delle deleghe	179
6.3. Aspetti organizzativi delle deleghe	181
6.4. Le principali iniziative delle Amministrazioni con deleghe alle pari opportunità	182
Capitolo 7	
<i>Gli organismi istituzionali di pari opportunità</i>	185
7.1. Caratteristiche generali	185
7.2. Elementi costitutivi	187
7.3. Aspetti organizzativi ed operativi	191
7.4. Attività	193
Capitolo 8	
<i>I servizi di consulenza per le donne</i>	197
8.1. Caratteristiche generali	197
8.2. Elementi costitutivi	200
8.3. Aspetti organizzativi	201
8.4. Gestione e modalità operative	203
8.5. Utenza e attività	207
Capitolo 9	
<i>Il quadro complessivo delle azioni istituzionali di supporto alla parità</i>	211
9.1. L'articolazione delle azioni a livello locale	211
9.2. L'evoluzione delle azioni a livello locale	213
Appendice I	
<i>Indirizzario deleghe e strutture di supporto per le attività rivolte alle pari opportunità</i>	219
Appendice II	
<i>Indirizzario organismi istituzionali di pari opportunità</i>	255

Introduzione

Lo studio scientifico e l'interesse politico nei confronti delle tematiche di genere costituiscono una novità relativamente recente nel nostro Paese, a differenza di quanto accaduto in altri Stati europei e negli Stati Uniti. Soltanto a partire dall'ultimo decennio del secolo scorso, infatti, anche in Italia si è preso atto dell'ormai inaccettabile condizione di svantaggio del genere femminile nella vita politica, sociale e culturale, affermandosi, come già accaduto negli altri ordinamenti, la consapevolezza per cui la democrazia paritaria costituisce oggi «la forma massima di realizzazione di uno Stato democratico» (Deffenu, 2001, p. 460) e, spesso, individuandosi nel ricorso ad appositi interventi normativi l'inevitabile strumento per fronteggiare con efficacia le cause sottese alla posizione di svantaggio del genere femminile.

La consapevolezza di questa esigenza ha dato seguito, nel corso degli anni, ad una legislazione operante su più fronti, sia sul versante sociale e lavorativo (si vedano, per esempio le leggi nn. 125 del 1991, sulla realizzazione del principio delle pari opportunità nel lavoro, e 215 del 1991, sul sostegno all'imprenditoria femminile), sia su quello più strettamente politico ed istituzionale, rispetto al quale l'esperienza ha dimostrato il concorso di notevoli difficoltà: si pensi, a tal fine, non solo alla sent. n. 422 del 1995, con la quale fu dichiarata incostituzionale la legislazione elettorale in tema di "quote rosa" (sulla vicenda, da ultimo, D'Amico, 2006), ma, anche, al più recente fallimento di un intervento sul tema in occasione della riforma elettorale del 2005 (legge n. 270), nel corso della cui approvazione - tralasciando in questa sede ogni altra considerazione sulla "bontà" giuridica di molte scelte da essa codificate - l'emendamento sulle "quote rosa" è stato respinto alla Camera, ove, in sede di votazione con scrutinio segreto, ha ottenuto ben 452 voti a sfavore contro soli 140 favorevoli.

Una serie di segnali inducono peraltro ad un giudizio non completamente negativo in merito alle prospettive future. Non solo alcune leggi sembrano aprire alcuni spiragli nella legislazione elettorale statale- è il caso, in primo luogo, della legge n. 90 del 2004 sull'elezione dei rappresentanti italiani al Parlamento europeo (D'Amico, 2006, p. 4) -, ma, anche, le riforme costituzionali degli ultimi anni, e, fra queste, la novella dell'art. 51 Cost. ad opera della legge cost. 30 maggio 2003, n. 1, sembrano legittimare interventi profondamente innovatori in più ambiti settoriali e, soprattutto, per quanto in questa sede rileva, a più livelli di governo.

La ricerca nasce dall'esigenza di approfondire il quadro teorico normativo e di disporre di un'analisi dettagliata delle principali esperienze vigenti in Italia e nel contesto europeo in funzione dell'inserimento di clausole inerenti il tema delle pari opportunità e delle differenze di genere. Questo al fine di fornire un contributo di idee in vista dell'imminente ripresa della discussione e, quindi, della futura approvazione dello statuto regionale lombardo.

All'interno dello statuto, anche alla luce del quadro costituzionale - in particolare, dell'art. 117, comma 7, del nuovo art. 51 della Costituzione, e, più in generale, del principio di eguaglianza che deve essere garantito nei suoi aspetti formali e sostanziali - uno spazio particolare deve senz'altro essere affidato a principi in materia di pari opportunità e differenze di genere, sia sotto forma di norme di principio, sia, eventualmente, prevedendo organismi di parità che garantiscano e promuovano i principi medesimi.

In tutti gli statuti che hanno visto finora la luce, in attuazione dei principi costituzionali appena richiamati, sono contenute norme dedicate alle "pari opportunità e differenze di genere" e, in molti di essi, sono anche previsti (con modalità e funzioni differenti) "organismi di parità". Del resto, anche la commissione statuto della Regione Lombardia, nella scorsa legislatura, aveva lavorato sul punto e approvato una norma di garanzia e di promozione delle pari opportunità (cfr. art. 6 del Progetto). Nell'approfondire questa tematica, erano state avanzate varie ipotesi in ordine agli organismi di parità.

L'oggetto della ricerca, dunque, è rappresentato dal tema delle pari opportunità e delle differenze di genere nell'esperienza statutaria. Per la verità, studi specifici sulle tematiche delle pari opportunità a livello regionale esistono, ma più come commento alle modifiche costituzionali recenti e al problema della disciplina elettorale, di cui si tiene conto nel primo capitolo della stessa ricerca (Califano 2001; Deffenu, 2001; Carllassare, 1997 e 2002, Amico- Concaro, 2006).

Nello studio che segue, invece, si è inteso procedere anche oltre, affrontando l'esame degli strumenti giuridici ed approfondendo il nesso fra la presenza di strumenti e i luoghi in cui farli valere. La ricerca, infatti, ha voluto dedicarsi anche all'analisi della tematica negli enti locali "minori" della Lombardia, cioè nelle province e nei comuni: si è voluto, infatti, fare emergere la sensibilità degli enti locali lombardi rispetto al tema delle pari opportunità, verificando, dal punto di vista normativo, la costituzione di organismi di parità e l'inserimento di norme antidiscriminatorie negli statuti comunali e provinciali.

Rispetto allo "stato dell'arte" sull'argomento, l'aspetto originale di questa ricerca è proprio quello di non limitarsi ad una raccolta e ad un esame delle differenti clausole antidiscriminatorie contenute negli statuti regionali finora approvati (aspetto sul quale, comunque, non vi è ancora una letteratura aggiornata), ma di indagare anche il livello locale minore. Questo livello, come emergerà nelle conclusioni del lavoro, si presenta ricco di sorprese, in quanto sia gli statuti delle province lombarde, sia quelli di moltissimi comuni contengono clausole e strumenti antidiscriminatori molto avanzati (per esempio, in un numero significativo di casi si pretende una presenza femminile nelle Giunte). Anche da questa dimensione, peraltro, traspare lo scarto fra la presenza significativa di

norme e, quindi, di strumenti giuridici e la effettiva attuazione delle stesse (nella Provincia di Como, per esempio, si richiede che vi sia una rappresentanza di entrambi i sessi nella Giunta, ma la Giunta attuale è composta tutta da uomini, nonostante la presenza della norma statutaria), ciò confermando come la distanza fra le norme e la realtà sia un tratto tipico del problema della “parità” fra i sessi in Italia.

La ricerca si articola in due parti, la prima delle quali è composta di cinque capitoli.

Nel primo capitolo ci si occupa della tematica della rappresentanza politica “di genere” da un punto di vista teorico generale: questo, per fugare alcuni dubbi teorici, riconducibili alla domanda se, soprattutto nella materia elettorale e politica, possa parlarsi di una posizione delle donne, diversa rispetto a quella degli uomini, all’interno di un istituto che deve essere “neutro” (nel senso che il rappresentante, ai sensi dell’art. 67 Cost., «rappresenta la nazione [...] senza alcun vincolo di mandato»). Tale capitolo contiene anche un’esposizione ragionata della giurisprudenza costituzionale sul tema, che ha tanto influenzato tutta la materia, dopo la bocciatura delle “quote rosa” con la sent. 422 del 1995, modificata però dalla successiva sent. n. 49 del 2003 che traccia le linee della legittimità di futuri provvedimenti. Nel capitolo si analizza anche la riforma dell’art. 51 Cost., avvenuta con l. cost. n. 1 del 2003.

Nel secondo capitolo si analizzano tutti gli statuti regionali finora approvati o in via di approvazione, mettendo in evidenza caratteristiche e peculiarità delle scelte in ordine alla tutela delle pari opportunità. In tutti gli statuti sono contenute disposizioni di principio, spesso molto significative (perché presenti all’inizio, fra i principi fondamentali) e in molti di essi si prevede anche la costituzione di organismi regionali (comitati, commissioni a tutela delle pari opportunità). Nello stesso capitolo si prendono in considerazione eventuali scelte del legislatore regionale sulle leggi elettorali, dove, in alcuni casi, sono introdotte clausole antidiscriminatorie, seguendo sostanzialmente due modelli: un modello “minimo”, che esige soltanto che nelle liste siano rappresentati entrambi i sessi; un altro, più significativo, che utilizza la formula del rapporto fra due terzi e un terzo («nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore a due terzi o inferiore a un terzo») all’interno delle liste.

Nel terzo capitolo si analizzano, invece, gli statuti delle province lombarde, anch’essi molto ricchi di previsioni in merito: in tutti gli statuti sono contenuti riferimenti alla tematica, non solo sotto forma di clausole di principio, ma anche con la previsione, in alcuni di essi, di commissioni od organismi atti a tutelare il rispetto e l’inveramento del principio, nonché di norme più specifiche, come quelle che riguardano la presenza di donne nella Giunta o l’applicazione del principio di parità negli stessi uffici provinciali.

All’interno del terzo capitolo si prendono altresì in considerazione le scelte statutarie compiute nei comuni con popolazione superiore ai 5000 abitanti, da leggersi alla luce dei risultati di un’indagine compiuta mediante questionari rivolti dalla Regione Lombardia a tutti i comuni e di cui si dà conto nella Parte II del lavoro.

Il quarto capitolo analizza alcune esperienze di diritto comparato, utili per un approfondimento delle scelte statutarie compiute in Paesi federali, come la Germania (ove un ruolo importante per l'affermazione delle pari opportunità è stato svolto, già dagli Anni Ottanta, dai partiti politici), l'Austria e la Svizzera, o in Paesi dotati di un regionalismo "forte", come la Spagna, cui è dedicata l'analisi più significativa.

Infine, un quinto capitolo è dedicato all'analisi degli statuti dei partiti e dei sindacati, che vedono in molti casi la presenza di norme antidiscriminatorie, non sempre però efficaci negli esiti. Anche in questo caso ci si occupa di un aspetto che la dottrina ha praticamente ignorato, soprattutto con riguardo alla significativa esperienza sindacale, che vede l'introduzione di quote e il loro graduale rispetto, con risultati significativi in merito all'aumento della presenza femminile nelle sedi decisionali, come sinteticamente riportato nel capitolo.

La seconda parte fornirà i risultati di un'indagine svolta presso i comuni della Lombardia circa la diffusione degli organismi di parità.

Bibliografia essenziale

- Beccalli B. (a cura di), *Donne in quota. È giusto riservare posti alle donne in lavoro e nella politica?*, Feltrinelli, Milano 1999
- Bin R. - Brunelli G.-Pugiotto A.-Veronesi P. (a cura di), *La parità dei sessi nella rappresentanza politica*, Torino 2003
- Bindi C., *La categoria delle donne*, in Carli (a cura di), *Il ruolo delle assemblee elettive*, vol. III, Torino 2001.
- Brunelli G., *Donne e politica*, Bologna 2006.
- Caielli M., *Le azioni positive in materia elettorale nell'ordinamento francese*, in *Diritto pubblico comparato ed europeo*, 1999, IV, pp. 1448 ss.
- Califano L., *Donne e rappresentanza politica: una riforma che riapre nuovi spazi*, in «Quad. cost.», 2001
- Carlassare L., *La rappresentanza femminile: principi formali ed effettività*, in, a F. Bimbi e A. Del Re (cura di) *Genere e democrazia*, Torino 1997
- Carlassare L.-Di Blasi A.-Giampieretti M., *La rappresentanza democratica nelle scelte elettorali delle Regioni*, Padova 2002
- Ceccanti S., *Francia e Italia di fronte alle differenze di sesso e di lingua: crisi comune delle certezze consolidate ed esiti diversi*, in «Diritto pubblico comparato ed europeo», 2000
- Chiara G., *La "pari opportunità" elettorale dei sessi nella riforma degli Statuti regionali speciali*, in «Giur. Cost.», 2001, pp. 839
- D'Aloia A., *Eguaglianza sostanziale e diritto diseguale. Contributo allo studio delle azioni positive nella prospettiva costituzionale*, Padova 2002
- D'Amico M., *Il legislatore reintroduce le "quote rosa"?*, in «Studium juris», 2004
- D'Amico M., Concaro A., *Donne e istituzioni politiche. Analisi critica e materiale di approfondimento*, Giappichelli, Torino 2006.
- Deffenu A., *La parità dei sessi nella legislazione elettorale di alcuni paesi europei*, in «Diritto pubblico», 2001
- Montalti M., *La rappresentanza del genere femminile. Riflessioni comparative*, in *Diritto pubblico comparato ed europeo*, 2000, pp.1509 ss.
- Olivito E., *Azioni positive e rappresentanza femminile: problematiche generali e prospettive di rilancio*, in «Pol. Dir.», 2002, pp.237 ss.
- Palici di Suni Prat E., *Le ragioni delle donne e le donne nelle Regioni*, in *Diritto pubbl. comparato ed europeo*, 2001
- Poggi A., *Sulla riforma dell'art. 51 Cost.: le quote alla prova della democrazia pluralista*, in «Quad. cost.», 2002
- Rositani M., *La Francia e le "quote per le donne"*, in «Quad. cost.», 2002

- Scarponi S., *Le pari opportunità nella rappresentanza politica e nell'accesso al lavoro, I sistemi di "quote" al vaglio di legittimità*, in *Quad. dip. sc. giur.*, Università di Trento, Trento 1997
- Sineau M., *Profession femme politique. Sexe et pouvoir sous la cinquième République*, Presses de science PO 2001
- Zajczyk F., *Chi comanda non è donna. Il ruolo della donna nell'odierno sistema istituzionale lombardo*, Milano 2003

Parte prima

La tutela delle pari opportunità negli statuti delle
pubbliche amministrazioni e nelle organizzazioni
di rappresentanza politica

Capitolo 1

La rappresentanza politica di genere: il quadro generale

1.1. Le donne nei partiti politici e nei sindacati, una prospettiva storica

«Più donne in Parlamento per rinnovare la società. Appello ai partiti perchè tengano conto delle aspirazioni delle masse femminili». Questo invito, quanto mai attuale, veniva lanciato dall'Unione donne italiane sulle pagine de "l'Unità". Era il 1963.

La questione della rappresentanza di genere, definita dal punto di vista storico come rapporto tra donne e politica, è oggetto di un crescente interesse indotto dall'odierna situazione della democrazia italiana, che vede una debole presenza delle donne nelle istituzioni politiche locali e nazionali, ma, come si è visto poc' anzi, percorre l'intera vicenda dell'Italia repubblicana.

La storia politica delle donne, pur non essendo uno degli ambiti di ricerca maggiormente indagati dalla storiografia italiana, beneficia di apprezzabili riflessioni a partire dagli Anni Novanta.

Se un'analisi storica è in atto per il ruolo femminile nei partiti di centro e della sinistra, la lacuna maggiore con cui ci si deve confrontare riguarda la quasi totale assenza di ricostruzioni storiche e riflessioni che abbiano ad oggetto le militanti delle formazioni di destra o conservatrici (Dittrich-Johansen, 2005). Tale mancanza, imputabile anche ad un'inclinazione ideologica per lungo tempo rintracciabile nella storiografia italiana, è soprattutto dovuta all'inesistenza di archivi storici dei partiti della destra nonché alla marginalità che la "questione femminile" ha avuto in queste formazioni fino ad epoca recente.

Gli studi sino ad oggi condotti sono concordi nell'indicare una difficoltà evidente da parte delle donne ad insediarsi nelle cariche autorevoli sia all'interno dei partiti che nelle istituzioni. Questo vale anche per le militanti dei partiti di sinistra, comprese quelle del Partito comunista italiano, formazione che storicamente ha dato maggior spazio alla questione della rappresentanza femminile.

È stata avanzata di recente l'ipotesi che non sia secondario alle motivazioni di tale esclusione il modo non graduale con cui è stato riconosciuto alle italiane il diritto di voto e di eleggibilità nel dopoguerra (Galeotto, 2006). È evidente, però, che la prima causa della difficoltà delle donne di arrivare alle alte cariche tanto in politica quanto nel lavoro è l'appartenenza a un genere storicamente dominato e

come tale escluso. In questo senso potrebbe non essere così azzardato un confronto tra la condizione femminile e quella delle popolazioni colonizzate, o dei neri americani nel rapporto col potere (Chatterjee, 2006).

Se approfondiamo il metodo, la strategia, con cui le donne all'interno dei differenti partiti hanno tentato la strada della legittimazione troviamo una condotta comune: conquistare spazi separati e contrattare azioni di autonomia. Spesso, però, tale separatezza si traduceva anche in ghettizzazione e marginalità che portava a considerare le donne come "categoria", come nel caso delle commissioni femminili del Pci. Altro elemento trasversale era il collegamento, che spesso si configurava in doppia appartenenza, delle militanti con associazioni o movimenti femminili: le donne della sinistra erano in costante contatto (e talora provenivano da) con l'Unione Donne Italiane (Udi), le democristiane afferivano al Centro Femminile italiano (Cif), le donne del Movimento Sociale Italiano davano vita al Centro Studi Futura. (Dittrich-Johansen, 2005).

Troviamo nel passato esempi di coesione o processi di *lobbying*, per usare un termine attuale, tra donne per ottenere risultati finalizzati a migliorare la condizione femminile. È stata storicamente più frequente un'alleanza tra le militanti della sinistra, avvantaggiata da un retroterra di valori e di ideali condivisi nonché da un passato comune e unificante: la battaglia nei Gruppi di difesa della donna, durante la resistenza, l'iniziale presenza unitaria nel sindacato, l'appartenenza ad associazioni femminili della sinistra come l'Udi. Sono rintracciabili altresì importanti esempi di alleanza politica tra laiche e cattoliche, con l'ovvia esclusione delle donne di destra; così avveniva durante i dibattiti dell'Assemblea costituente o nell'*iter* di approvazione di alcune leggi come quella sulla tutela delle lavoratrici madri, per cui fu propizio l'accordo tra Teresa Noce, comunista, e Maria Federici, democristiana.

Le carriere politiche femminili nel passato sono state confinate nell'ambito amministrativo, piuttosto che alla competizione nazionale o all'acquisizione di posti di dirigenza all'intero dei partiti. Questo valeva non solo per le comuniste o le socialiste, che essendo militanti in partiti di minoranza vedevano nel governo locale una possibilità reale di azione politica, ma anche per le democristiane. Tale preferenza o situazione sembra essere confermata da certe analisi sociologiche che prendono in considerazione anni più recenti. Anche se per quanto riguarda le cariche negli organismi di partito la maggior parte delle formazioni si è, negli ultimi anni, dotata di norme statutarie antidiscriminatorie, per ovviare alla scarsa presenza femminile.

I percorsi politici femminili appaiono quindi storicamente influenzati dall'appartenenza di genere (Scott, 1996). L'essere uomo o donna costituisce, dunque, una delle variabili maggiormente discriminanti per l'accesso alla carriera pubblica.

Dal punto di vista quantitativo gli studi condotti negli ultimi vent'anni, dimostrano che la presenza femminile nelle istituzioni, anche se è progressivamente aumentata, non solo resta marginale, se rapportata alla quota di elettorato femminile, ma in Italia appare in controtendenza rispetto al resto d'Europa, essendosi ridotta ulteriormente la partecipazione delle donne in occasione delle elezioni politiche del 2001 (Zajczyk, 2003), calo non compensato

dal 16% raggiunto nell'attuale legislatura. Il paese è ben lontano da quel 30% che viene indicato come percentuale minima sufficiente per modificare i rapporti di potere.

Alla luce di quanto detto per i partiti politici si possono trovare analogie e differenze con quanto accade nelle organizzazioni sindacali.

Risulta nel complesso più difficile tracciare un quadro storico del rapporto tra donne e sindacato in Italia sia in conseguenza di una bibliografia poco ricca, seppur qualitativamente apprezzabile, sia per il particolare rapporto che le donne hanno avuto col lavoro extradomestico.

Le considerazioni storiche che seguono sono dedotte dall'analisi di fonti e testi che guardano in particolar modo all'operato della CGIL, ovvero il sindacato italiano che raccoglie, ad oggi, il maggior numero di iscritti. Tale parzialità è indotta, non da ragioni di merito, ma dalla minore produzione storiografica esistente sulle altre organizzazioni confederali.

Se è relativamente semplice ricostruire il numero delle iniziative specifiche intraprese, o la natura degli obiettivi stabiliti, non altrettanto facile è individuare con esattezza la forza numerica delle donne all'interno dell'organizzazione sindacale e dei suoi organismi dirigenti.

Le militanti si trovavano ad agire in un istituzione maschile, che spesso le avvertiva come rappresentanti di istanze femminili e non le considerava se non come appartenenti alla "categoria donne". Così accadeva che nei primi anni dell'azione sindacale nel dopoguerra, nelle riunioni delle Camere del lavoro, le sindacaliste, o più spesso, la sindacalista presente veniva genericamente indicata come rappresentante della commissione femminile e in alcuni verbali registrata semplicemente attraverso il sostantivo "donne". In assenza di elenchi nominativi, che evidenzino l'appartenenza al genere, risulta quindi difficile, fino agli anni Settanta, misurare la forza quantitativa delle donne all'interno di organismi dirigenti "temporanei", quali i congressi, o permanenti, come i comitati direttivi e le segreterie.

Nell'organizzazione anche il sindacato optava per creare delle strutture femminili, e d'altro canto, essendo per una tradizione storica tipicamente italiana strettamente legato ai partiti politici, tale omologazione appariva naturale.

Alla Camera del lavoro di Milano, la Commissione femminile, veniva costituita da statuto, già nel 1945 alla ripresa dell'attività e aveva compiti di analisi ed elaborazione di proposte sui problemi femminili; svolgeva, quindi, funzioni meramente consultive, senza godere di potere operativo, né tanto meno decisionale.

Assumendo quale efficace la periodizzazione proposta da Bianca Beccalli, (B. Beccalli, 1993) sono individuabili quattro fasi in cui la "questione femminile" nel sindacato compare, viene abbandonata e riemerge, modificandosi nel corso degli anni.

Se fino agli Anni Settanta, tuttavia, il rapporto tra donne e sindacato si esplicava nell'azione sindacale, configurandosi soprattutto come questione esterna alla struttura, l'incontro con il movimento femminista poneva, quantomeno a livello teorico, la questione della rappresentanza.

Alla fine degli Anni Settanta si dibatteva apertamente, infatti, sulla funzione delle commissioni o uffici femminili, ritenuti inadeguati e ostili alle suggestioni che venivano dall'esterno. Nel frattempo le metalmeccaniche costituivano il Coordinamento nazionale unitario Flm (che riuniva le donne di CGIL-CISL-UIL), formalizzato nel 1978.

I coordinamenti femminili sorgevano in tutta Italia quale una novità imposta dall'ingresso nel sindacato di una nuova generazione di donne. Si caratterizzavano come organizzazioni diverse rispetto alle precedenti commissioni, meno rigide, aperte non solo alle delegate, ma a tutte le lavoratrici. Risultava essenziale a questa evoluzione la vicenda dei corsi delle 150 ore, che coinvolgendo donne diverse per esperienza e ambiti di provenienza, aveva favorito la consapevolezza dell'appartenenza di genere. Questa convergenza tra organizzazione sindacale e movimento femminista era un fenomeno esclusivamente italiano, non riscontrato in altri paesi industrializzati.

Si registrava in quegli anni una vittoria simbolica, che passava per il riconoscimento di una "specificità" femminile come diversità da affermare e non come condizione di inferiorità, ma che non riusciva, però, ad incidere radicalmente sulla democrazia interna.

Negli anni Ottanta il sindacato iniziava a porsi anche nella pratica organizzativa il problema della rappresentanza femminile e sviluppava una politica più sensibile al tema delle pari opportunità.

Gli anni Novanta registravano, poi, la svolta a livello statutario: scomparivano i coordinamenti (che permangono però tutt'oggi in alcune categorie), sostituiti dal Forum, ovvero un "luogo" di incontro individuale non più strutturato, e compariva per la prima volta, almeno nello statuto della CGIL, la norma antidiscriminatoria.

Nonostante gli statuti, nonostante la massiccia partecipazione femminile alla base (le ricostruzioni storiche dall'Ottocento ad oggi registrano una combattività femminile che confuta lo stereotipo della donna debole, sfruttata e da tutelare) e nonostante l'alta percentuale delle iscritte (dal 1999 al 2005 le donne rappresentano circa l'80% dei nuovi iscritti), la presenza femminile nelle strutture sindacali resta in percentuale bassa e diminuisce con l'avvicinarsi ai livelli dirigenziali.

Nel 2007, in occasione dell'anno europeo delle pari opportunità per tutti, il coordinamento donne di CGIL, CISL e UIL ha presentato alla ministra delle pari opportunità, una piattaforma comune dal titolo *Un patto delle donne per le donne*, per chiedere che vengano finalmente risolte le contraddizioni e le ingiustizie che gravano sulla componente femminile: stipendi bassi, precarietà maggiore rispetto a quella dei colleghi maschi, difficoltà di carriera, responsabilità totale del lavoro di cura, atteggiamento negativo da parte dei datori di lavoro nei riguardi della maternità.

Come abbiamo visto, nonostante la divisione del movimento sindacale in tre Confederazioni, la politica delle donne trova e coltiva comuni spazi unitari, sia nei coordinamenti sia attraverso rivendicazioni condivise per migliorare la vita delle donne. Questo appare come un tratto distintivo del movimento femminile sindacale.

1.2. La rappresentanza “i genere” ra difficoltà teoriche e soluzioni pratiche

Fondato storicamente il tema della rappresentanza di genere, è necessario interrogarsi innanzitutto sui problemi teorici che esso pone.

La prima domanda che necessita di un approfondimento riguarda la possibilità di sostenere e rivendicare una presenza paritaria tra i due sessi nelle istituzioni. Si potrebbe obiettare che il concetto classico di rappresentanza politica, così come concepito alla fine del XVIII secolo, sia slegato dal sesso e da interessi particolari. Tale problema tocca la definizione dell'istituto, poiché il genere parrebbe trarre con sé l'eventualità che anche altri gruppi discriminati possano avere i propri rappresentanti, frammentando il Parlamento in tante compagini disomogenee e indebolendo, per contro, la concezione della rappresentanza politica stessa.

Per sgombrare il campo da ogni possibile tentativo di non riconoscere dignità al problema della rappresentanza femminile, basta ricordare che tale concetto nacque in un periodo in cui l'universo di riferimento era esclusivamente maschile e come tale non contemplava le donne; non si poteva in altre parole prevedere una discriminazione di genere.

Per fugare anche il paragone tra rappresentanza di genere e rappresentanza di singoli gruppi di interesse, è sufficiente rammentare che le donne non costituiscono una categoria legata a interessi particolari, ma «rappresentano uno dei modi di essere del genere umano» (D'Amico, Concaro, 2006, p. 6).

Dato per acquisito che in Italia il genere sottorappresentato è quello femminile (nell'attuale Legislatura le elette sono il 16% del totale) vari sono gli argomenti utilizzati per sostenere la necessità di una maggior presenza di donne in Parlamento. La prima ragione è anche la più immediata e fa leva sul concetto di giustizia: non è tollerabile, si sostiene, che, in una società democratica, la politica sia monopolio maschile a fronte di un maggior numero di donne tra la popolazione. Il secondo ragionamento si basa invece sulla “qualità del rappresentante”, ovvero sulle sensibilità e le competenze che il Parlamento deve possedere per decidere sui temi proposti dall'agenda politica. È evidente che un'assemblea composta di soli uomini sia deficitaria da questo punto di vista. Non bisogna però confondere la qualità del rappresentante con l'affermazione che le donne rappresentano le donne. Non si tratta di sostenere che le donne esprimono interessi propri e distinti da quelli maschili, e anche nel caso esistessero tali “interessi femminili” non per forza ci vorrebbe una donna a rappresentarli, così come non è detto che una donna debba necessariamente votare per un'altra donna.

Non bisogna neanche sostenere, come diffusamente avviene, che esistono temi più femminili di altri, come quelli della famiglia, dell'istruzione, della stessa “parità”, per i quali l'assenza femminile risulterebbe più grave. La questione è ben altra: un'inadeguata rappresentanza di genere impoverisce il Parlamento, come luogo in cui ha sede lo scambio dialettico e in cui si esprime la cultura di tutta la società, composta, appunto, di donne e di uomini.

Osservando il modo in cui nel mondo si è cercato di ovviare alla discriminazione femminile nei luoghi della politica, è possibile affermare che esistono esperienze e modelli di riferimento molto eterogenei fra loro.

Una prima grande distinzione, che ha valenza soprattutto teorica, può farsi fra modello statunitense e modello francese: nel primo, le soluzioni vengono ricercate muovendo dalla premessa che le donne siano una minoranza discriminata ed esclusa dai luoghi di potere, sulla base di motivazioni che in molti casi mirano ad una giustizia compensativa; nel secondo, invece, le politiche e gli interventi legislativi si basano sul diverso presupposto di considerare le donne come parte di una società composta in ugual misura da donne e uomini, nella quale le due metà devono avere entrambe rappresentanza.

Nel modello statunitense il principio della riserva a favore delle donne, attuato anche attraverso le quote, nasceva all'interno del campo più vasto delle azioni positive: il problema femminile si sviluppava sul piano sia legislativo, sia giurisprudenziale, in stretta connessione con il problema razziale, al fine di porre rimedio a discriminazioni subite nei diversi settori della vita economica e sociale (in particolare questo avviene nel campo del lavoro e dell'istruzione). Le donne vengono quindi trattate alla stregua di una "minoranza" svantaggiata (come le minoranze razziali) meritevole di una tutela specifica da parte dell'ordinamento statale: da qui l'idea delle cd. quote, e cioè il principio in base al quale, in genere per un periodo temporale determinato, occorre assicurare una riserva di "posti", per correggere una discriminazione evidente. Tale strumento aveva alla base l'idea di un gruppo discriminato e quindi diverso, che necessitava di un aiuto legislativo discriminatorio per ristabilire una situazione di partenza di parità (Beccalli, 1999, pp.10ss).

Il modello francese muoveva su un binario diverso ed era influenzato dall'esigenza non tanto di elaborare politiche di "sostegno" alle donne, quanto piuttosto di riconoscere ad esse una effettiva parità, attraverso il perseguimento di una eguaglianza dei "punti di partenza", per realizzare una vera democrazia "paritaria".

Il dibattito francese, si fondava, quindi, sulla constatazione della presenza numericamente uguale, nella società di uomini e di donne, ed sfociava in una serie di interventi che, a partire dagli anni Ottanta, hanno inciso sulla legislazione elettorale, attraverso la previsione di misure predisposte a favorire le candidature femminili; esso ha poi dato vita ad una vicenda in parte analoga a quella italiana, dal momento che, anche in Francia, una prima legislazione che garantiva una riserva di posti nelle liste elettorali fu bocciata dal *Conseil constitutionnel*, in quanto contraria al principio di eguaglianza formale, che impediva, secondo il giudice costituzionale francese, di operare distinzioni basate sul sesso per il godimento dei diritti di elettorato attivo e passivo. Per superare il blocco imposto dalla giurisprudenza costituzionale, il legislatore francese decideva di riformare la Costituzione, inserendo una norma con la quale si assegnava alla legge il compito di favorire una equilibrata rappresentanza dei sessi alle cariche elettive, e stabilendo, inoltre, una previsione rivolta ai partiti politici. Con la legge n. 2000-493 del 6 giugno 2000, il legislatore francese introduceva misure specifiche nella legislazione elettorale che, attraverso un'articolazione di strumenti diversi,

intendevano favorire e garantire una maggiore presenza femminile: per effetto delle modifiche costituzionali, tali misure uscivano indenni dal vaglio del *Conseil constitutionnel* (D'Amico, Concaro, 2006, pp. 18-20). La Francia, dunque, si fa portatrice di un principio diverso, che può essere definito come quello della necessità che la società, fatta di donne e di uomini, sia rappresentata in modo equilibrato: non si tratta, pertanto, di un sostegno, ma della ricerca di una effettiva democrazia "paritaria". Va sottolineato che dal punto di vista teorico, la risposta francese vuole essere il tentativo di salvaguardare il principio della generalità della rappresentanza politica. I teorici della *parité*, infatti, si basano su una profonda critica alla politica delle "quote", intesa come riserva di posti, che viene definita come un vaso di Pandora da cui emergerebbero le più svariate rivendicazioni.

Esistono poi esperienze di altri Paesi che mettono in luce il ruolo determinante dei partiti politici: in tali casi è risultato sufficiente che i partiti imponessero al loro interno sistemi di "inclusione" delle donne, per risolvere il problema alla radice, senza bisogno di interventi legislativi, né, tanto meno, di modifiche costituzionali.

È il caso dei Paesi scandinavi, dai quali emerge un quadro ottimale: la percentuale di donne presenti in Parlamento e nello stesso Governo supera il 30%. Eppure, in nessuno di questi Paesi ci sono disposizioni costituzionali dedicate specificamente alla materia delle pari opportunità tra donne e uomini nell'accesso alle cariche elettive (salvo un riferimento generico nella costituzione finlandese): la promozione della presenza femminile nelle istituzioni avviene quasi esclusivamente su iniziativa dei partiti politici, che si sono dotati al loro interno di regole ben precise. Non è sicuramente indifferente rispetto a tali risultati la circostanza che in questi Paesi il riconoscimento del diritto di elettorato attivo e passivo per le donne avvenne all'inizio del secolo scorso. La presenza femminile, in questi Stati, incide sensibilmente sui contenuti della politica, attraverso l'approvazione di importanti leggi antidiscriminatorie che orientano la società verso un rapporto equilibrato fra i sessi sia nella vita lavorativa sia in quella familiare.

È successo così anche in Germania, dove, grazie a codici di comportamento che i partiti si sono autoimposti, a partire dal 1986 (i primi furono i Verdi, che sancirono nella composizione delle liste un criterio di alternanza fra i sessi, seguiti nel 1988 dai Socialdemocratici che ricorrono invece a un sistema formale di quote), le donne hanno raggiunto percentuali che toccano quelle del 30% in Parlamento e del 35% nel Governo (senza contare la circostanza che le elezioni dello scorso 2005 hanno visto per la prima volta una donna conquistare il ruolo di Cancelliere).

Anche nel Regno Unito, patria di un meccanismo elettorale considerato fra i più "ostili" all'ingresso delle donne, e cioè il sistema maggioritario ad unico turno, i partiti hanno riequilibrato la presenza femminile adottando inizialmente un meccanismo rigido nella selezione delle candidature: il Partito laburista inventò la cd. *shortlist*, cioè liste formate da sole donne, ed impose che almeno la metà dei candidati in seggi sicuri dovesse essere rappresentata da donne. Operando a monte, dunque, anche nel Regno Unito si è inciso sul numero della

presenza femminile in Parlamento, che aumentò sensibilmente nelle elezioni del 1997, dove l'altra significativa novità fu quella di considerare la presenza femminile come uno dei motivi centrali (risultato poi vincente) della campagna elettorale. Va ricordato che il sistema delle *shortlists* fu successivamente dichiarato discriminatorio e abbandonato, ma nel 2002, grazie all'approvazione del *Sex Discrimination (Election Candidates) Act*, è stata introdotta una disciplina che, indirettamente, legittima l'adozione da parte dei partiti politici di misure per il riequilibrio della rappresentanza dei sessi.

1.3. Le norme antidiscriminatorie fra legislatore e Corte costituzionale

Più di dieci anni fa il legislatore italiano, di fronte alle bassissime percentuali femminili nelle Assemblee elettive, aveva deciso di prevedere strumenti che stimolassero e garantissero una più ampia presenza delle donne.

La legge n. 81 del 1993, infatti, stabiliva misure di “favore” nei confronti della rappresentanza politica femminile, introducendo norme di diverso tipo, sia nelle elezioni nazionali che in quelle locali.

Per le elezioni nazionali, veniva introdotta l'alternanza obbligatoria di uomini e donne nella lista per il recupero proporzionale dei voti alle elezioni per la Camera dei deputati; per le elezioni regionali e comunali si prescriveva che nelle liste i candidati dello stesso sesso non fossero inseriti in misura superiore ai due terzi (in pratica, ciò determinava un cd. quota di lista, per un terzo, nei confronti del sesso sottorappresentato, quello femminile).

La scelta del legislatore incideva con modalità completamente differenti sul meccanismo elettorale: per le elezioni comunali, provinciali e regionali si prescriveva soltanto la cd. quota di lista, che non aveva alcun intento discriminatorio, in quanto non garantiva affatto il risultato, ossia il conseguimento del seggio, ma si limitava ad imporre una certa percentuale di donne (almeno un terzo) nelle liste elettorali; in parole più semplici, questa misura, tra l'altro formulata in modo neutro («nessuno dei due sessi»), si poneva come garanzia di candidabilità e non di eleggibilità; diversa, invece, la misura dell'alternanza obbligatoria nella lista per il recupero proporzionale alla Camera dei deputati, che, attraverso un meccanismo rigido, assicurava di fatto il risultato, in ragione della posizione del candidato nella lista elettorale.¹

Va osservato, però, che al di là delle differenze tecniche, il legislatore aveva deciso di intervenire a tutto campo per colmare il divario nella presenza dei due

¹ In ragione della funzione della norma di garantire un equilibrio in partenza, non già il risultato finale, parte della dottrina costituzionalistica abbandona, per disposizioni siffatte, l'utilizzazione del termine “quote”, che connoterebbe invece misure tendenti ad assicurare il risultato, privilegiando quello di “azioni antidiscriminatorie”, il quale, invece, connoterebbe positivamente tali misure, essendo meno evidente il carattere discorsivo: Cfr. G. Brunelli, *Donne e politica*, Bologna, 2006; p. 35 ss.

sessi nelle Assemblee elettive, introducendo misure applicabili alle competizioni elettorali che si svolgono nell'ambito dei diversi livelli di governo (Palici di Suni Prat, 2004).

Questo intervento legislativo è stato completamente demolito da una sentenza della Corte costituzionale, la famosa n. 422 del 1995 (Carlassare, 2002), nella quale la Corte costituzionale afferma in via generale e senza alcuna eccezione che in materia elettorale possa trovare applicazione soltanto il principio di eguaglianza formale (artt. 3, comma 1, e 51, comma 1, Cost.) e che qualsiasi disposizione tendente ad introdurre riferimenti "al sesso" dei rappresentanti, anche se formulata in modo neutro, sia in contrasto con tale principio, e come tale, incostituzionale.

La pronuncia della Corte, oggetto di moltissimi interventi critici, è, a mio avviso, discutibile, soprattutto perché basata su una falsa rappresentazione "storica": dice la Corte che i costituenti avrebbero escluso l'eguaglianza sostanziale dal campo dei diritti politici, mirando a garantire soltanto quella formale. Facile osservare che, se i costituenti davvero non si sono esplicitamente posti il problema di garantire una equilibrata presenza fra i sessi nelle Assemblee elettive è anche perché, in materia elettorale, le donne non avevano avuto occasione d'ingresso, avendo votato per la prima volta nel 1946. Come abbiamo osservato poc'anzi, non è possibile assegnare un carattere assoluto a istituti o concetti nati in un universo soltanto maschile, nel quale, per forza di cosa, il problema della discriminazione sessuale non era stato ancora affrontato, dal momento che le donne non erano ancora presenti nel mondo politico. In ogni caso, a voler seguire una logica formale, la stessa formulazione dell'art. 51 Cost., laddove fa esplicito riferimento ai «*cittadini dell'uno e dell'altro sesso*», potrebbe essere di sostegno ad una interpretazione diversa da quella prospettata dalla Corte: tale formulazione non necessariamente enfatizzerebbe una eguaglianza formale, ma ponendo l'accento sulla necessaria presenza dei due sessi, esigerebbe misure atte ad evitare che uno dei due possa essere di fatto escluso, come succede per le donne (Gianformaggio, 2003).

Nella decisione, la Corte sottolinea che la misura prevista dal legislatore sarebbe contraria al principio di eguaglianza sostanziale, pur riguardando soltanto la "candidabilità" e non la "eleggibilità"; enfatizza l'interpretazione storica, in base alla quale, pur formulata in modo neutro, la disciplina sulle elezioni comunali (e così anche quelle sulle elezioni provinciali e regionali) sarebbe discriminatoria, perché nata per favorire le donne; distingue fra azioni positive ammissibili, come quelle in materia di lavoro, pur se discriminatorie, e azioni positive inammissibili, come quelle elettorali, ambito da cui il principio di eguaglianza sostanziale sarebbe totalmente escluso (come vedremo, tali argomentazioni verranno capovolte nella sent. n. 49 del 2003, svelando la loro originaria debolezza).

La rigida posizione della Corte costituzionale determina, nella stessa decisione, attraverso l'applicazione dell'art. 27, comma 2, l. n. 87 del 1953 (*dichiarazione di illegittimità conseguenziale*), l'eliminazione di tutte le norme presenti nell'ordinamento miranti, con tecniche diverse, a riequilibrare la presenza di uomini e donne nelle assemblee elettive: nata con riferimento alle disposizioni elettorali per i Comuni con popolazione inferiore a 15.000 abitanti (nelle quali si

prevedeva che nelle liste «nessuno dei due sessi potesse essere rappresentato in misura superiore ai due terzi»), la decisione della Corte arriva a colpire non soltanto la norma identica prevista per i Comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti, ma, addirittura, la disposizione per l'elezione alla Camera dei deputati che prevedeva un meccanismo diverso (e cioè nella lista per il recupero proporzionale l'obbligatoria alternanza di un uomo e di una donna), oltre che disposizioni di Regioni a statuto speciale [...]. L'interpretazione della Corte, di per sé discutibile, anche alla luce di argomenti testuali (molti autori non sono d'accordo sull'interpretazione dell'art. 51 Cost.), non soltanto determina l'illegittimità di tutte le disposizioni in materia, ma rende impossibile, a Costituzione invariata, per il legislatore ordinario introdurre norme di qualsiasi tipo miranti a favorire l'accesso delle donne alle competizioni elettorali: inizia dunque un faticoso percorso di revisione dell'art. 51 della Costituzione, conclusosi soltanto nel 2003 con la legge costituzionale n.1, con la quale si intende superare direttamente e formalmente il giudicato costituzionale.

Nel frattempo, però, vi sono state alcune modifiche del quadro costituzionale e internazionale di riferimento: vengono infatti alla luce l'art. 2 della legge cost. 31-1-2002, n. 1, il quale prevede espressamente che «al fine di conseguire l'equilibrio della rappresentanza dei sessi», la legge regionale «promuove condizioni di parità per l'accesso alle consultazioni elettorali» (Palici di Suni Prat, 2001); l'art. 117, comma 7, che introduce una disposizione analoga, e l'art. 23 della Carta di Nizza, approvata il 7 dicembre 2000, il quale sancisce, al comma 2, che «il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato».

Nella sent. n. 49 del 2003, la Corte torna ad occuparsi del problema delle cd. quote rosa, cioè di disposizioni in materia elettorale nelle quali si tenti di facilitare un maggiore accesso (e presenza) delle donne nelle assemblee elettive. In questo contesto la vicenda che dà origine all'importante e coraggiosa decisione che stiamo commentando è alquanto curiosa: il Governo, durante l'iter di approvazione della revisione dell'art. 51 Cost., di iniziativa del Governo medesimo, proprio per consentire il superamento della decisione n. 422 del 1995 (si parla nella relazione introduttiva della necessità di «di mettere un cappello alle quote»), impugna alcune disposizioni (art. 7, comma 1, e 2, comma 2) della deliberazione legislativa della Regione valle d'Aosta, adottata ai sensi dell'art. 15, comma 2, dello statuto speciale, dal contenuto minimo, in base alle quali, a pena di invalidità, le liste dovevano essere formate da «rappresentanti di entrambi i sessi». E l'impugna non per “difetto”, ma, al contrario, in quanto contrastante con i principi rigorosi (e discutibilissimi) della decisione costituzionale n. 422 del 1995.

Il Governo promotore della revisione dell'art. 51 Cost. sostiene dinanzi alla Corte che la materia elettorale non debba contenere misure che riguardino “il sesso” dei rappresentanti, tutte incostituzionali in relazione al principio di eguaglianza formale.

In questo contesto, e alla luce della radicale posizione della sent. n. 422 del 1995, definire coraggiosa la decisione è forse troppo poco.

A sostegno, infatti, di una decisione *overruling* rispetto alla n. 422 del 1995, la Corte infatti avrebbe tranquillamente potuto fare riferimento al quadro costituzionale già mutato, che abbiamo sopra esposto, alla revisione dell'art. 51 Cost. che si stava perfezionando (si sarebbe conclusa a marzo, e il nuovo articolo sarebbe entrato in vigore a giugno), nonché all'art. 23 della Carta di Nizza, Carta già applicata dalla Corte costituzionale e anche da giudici comuni. Al contrario, il Giudice costituzionale affronta il cuore del problema, ribaltando il ragionamento della sent. n. 422 del 1995: secondo la Corte la disposizione impugnata, introducendo un riferimento neutro («ambo i sessi») ed incidendo soltanto sulla formazione delle liste, non violerebbe gli artt. 3 e 51 Cost. Essa, infatti, inciderebbe soltanto sull'accesso alla competizione elettorale, non toccando né l'eleggibilità, né la candidabilità dei singoli candidati. Neppure sarebbe in grado, proprio perché attinente soltanto alla formazione della lista, di stabilire un vincolo fra elettori ed eletti, vincolo che sarebbe escluso dal principio della rappresentanza unitaria, classicamente inteso.

La Corte, contrariamente a quanto aveva fatto nel 1995, introduce una differente valutazione fra misure costituzionalmente legittime, in quanto incidenti soltanto sulla formazione delle liste e in quanto formulate in modo neutro (che potremmo definire «riserve di lista»), che espressamente qualifica come strumenti diversi dalle azioni positive, e misure più forti, che garantiscano non solo una parità o un riequilibrio nei punti di partenza, bensì, propriamente, il risultato medesimo (azioni positive o quote in senso vero e proprio), che invece sarebbero lesive dei principi costituzionali.

Si tratta come è evidente di una vera decisione *overruling*: le norme che la Corte salva erano state dichiarate incostituzionali nel 1995, con argomentazioni opposte.

La Corte dunque, rigettando la questione, modifica profondamente la propria giurisprudenza sul tema: nella decisione, come si afferma al punto n. 5 della motivazione, vengono ritenute legittime norme in cui il «vincolo resta limitato al momento della formazione delle liste, e non incide in alcun modo sui diritti dei cittadini, sulla libertà di voto degli elettori e sulla parità di chances delle liste e dei candidati e delle candidate nella competizione elettorale, né sul carattere unitario della rappresentanza elettiva».

1.4. La riforma dell'articolo 51 Cost.

Per superare il giudicato costituzionale del 1995, comunque, a prescindere da un mutamento nella giurisprudenza costituzionale, si è seguita anche una strada diversa, attraverso la revisione dell'art. 51 Cost.

Con la legge cost. 30 maggio 2003, all'art. 51, comma 1, viene aggiunto l'inciso: «A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini». Si è voluto, in questo modo, introdurre il principio di eguaglianza sostanziale nella materia elettorale, dal momento che

nella sua decisione il giudice costituzionale si era chiaramente espresso nel senso di escludere, sulla base del dato testuale dell'art. 51 Cost., questa possibilità.

Uno dei punti critici messi giustamente in luce dai commentatori, riguarda la formula linguistica utilizzata dal legislatore costituzionale, che appare molto generica. Secondo parte della dottrina una norma di questo tipo rischierebbe di non raggiungere l'obiettivo di definire una legislazione elettorale che contenga strumenti di aiuto o di garanzia per una maggiore presenza femminile, in quanto il legislatore non sarebbe affatto obbligato a introdurre quote o misure specifiche. Utilizzando il termine "provvedimenti", in luogo di "legge", l'effetto della riforma sarebbe paradossalmente quello di lasciare mani libere al legislatore "elettorale", garantendo soltanto misure generiche e di contorno, inefficaci a raggiungere lo scopo di accrescere la presenza delle donne nelle Assemblee elettive e nelle istituzioni. Se, in un primo momento, tale posizione era sembrata troppo pessimistica, oggi, alla luce della mancata introduzione di qualsivoglia strumento nella nuova legge elettorale nazionale, bisogna riconoscerne il fondamento.

Ragionando sull'impatto della riforma costituzionale, la dottrina si è divisa sull'opportunità di introdurre strumenti in grado di incidere direttamente sulle regole elettorali o volti ad operare a monte, in particolare sui partiti che detengono le sorti delle candidature. Alcuni studiosi affermano chiaramente di ritenere ammissibili, e comunque preferibili, soltanto questi ultimi, gli unici atti a garantire il rispetto dei principi costituzionali del pluralismo e dell'uguaglianza; altri si dichiarano, al contrario, favorevoli a strumenti inseriti direttamente nella legislazione elettorale. Viene utilizzato, in questo caso, un ragionamento che senz'altro ha influenzato anche la decisione della Corte nel 2003; si sottolinea la compatibilità con il principio di eguaglianza formale di regole che intendano soltanto stabilire un riequilibrio nei punti di partenza, e cioè nella formazione delle liste elettorali. Sembrerebbe così profilarsi una sorta di "quota di lista" (o più genericamente di strumenti "antidiscriminatori"), intendendo questa espressione in modo diverso dalla "quota" in senso classico. La riserva di lista non garantisce affatto il risultato, non essendo dunque uno strumento distorsivo e discriminatorio in quanto tale, e perciò non necessariamente temporaneo (anche se le norme che la prevedono stabiliscono altresì vincoli temporali).

Nel dibattito sulla riforma costituzionale si è giustamente insistito sui diversi effetti che le misure coercitive hanno avuto in altri paesi: può risultare utile guardare all'esperienza di un paese come la Francia, culturalmente simile al nostro, dove si è assistito ad un netto divario tra il tipo di strumento utilizzato e gli effetti prodotti. Sintetizzando, possiamo affermare che gli incentivi economici e i meccanismi soltanto sanzionatori, impiegati per le elezioni nazionali, non hanno sortito alcun risultato, se non quello, controproducente, di condurre alcuni partiti a coniare l'odioso slogan: «meglio pagare piuttosto che tenere una donna in lista»; al contrario gli strumenti adottati per le elezioni municipali, che prevedevano come obbligatoria la formazione paritaria delle liste elettorali, hanno avuto invece un esito positivo, determinando il raggiungimento della percentuale di elette del 33%.

Nel nostro Paese, in ogni caso, gli incentivi di tipo economico, potrebbero risultare incostituzionali o di certo in qualche modo stridenti rispetto al principio del pluralismo partitico, tutelato dall'art. 49 Cost.

1.5. Esiti positivi e occasioni perse

Il pronunciamento della Corte nonché la modifica dell'art. 51 hanno reso possibile l'approvazione della legge n. 90 del 2004 in materia di elezioni europee, la quale prescrive che nessuno dei due sessi possa essere rappresentato in misura superiore ai 2/3 nella medesima lista. Inoltre introduce una penalizzazione economica in termini di rimborso spese per i partiti che non rispettino la proporzione indicata e un incentivo per quelli che invece riescano a fare eleggere una quota superiore a 1/3 di candidati di entrambi i sessi.

Il meccanismo scelto dal legislatore risponde così ad una duplice finalità: da un lato, penalizza economicamente, salvo il limite estremo dell'inammissibilità, i partiti che non rispettino la proporzione minima indicata dalla legge; dall'altro, premia i partiti che non si limitino a presentare donne in lista, ma che riescano anche a farle eleggere, rispondendo così ad uno dei dubbi più forti che la scelta legislativa solleva, e cioè che si instauri un meccanismo pericoloso nel caso in cui le donne siano presentate, ma non riescano ad essere elette, magari perché gli stessi partiti non intendono impegnarsi (Bin, 2003, pp. 44-45).

Il dibattito parlamentare che accompagna l'approvazione di questa normativa, pur risentendo delle inevitabili forzature presenti nel confronto politico, offre un quadro interessante delle posizioni diverse che accompagnano il tema della rappresentanza "di genere".

Non mancano infatti atteggiamenti radicalmente contrari all'adozione di qualsiasi misura correttiva della rappresentanza, posizioni radicate, in modo più o meno consapevole, nell'assunto in base al quale la rappresentanza politica debba prescindere dalla qualità dei rappresentanti, essendo il rappresentante slegato da qualsiasi appartenenza, anche sessuale. In molti interventi si sostiene anche che una norma di questo tipo comprometterebbe le stesse donne, obbligando i partiti a candidarle, laddove le stesse avrebbero i mezzi per "farcela da sole"². A queste opinioni si contrappone la quasi totalità degli interventi, sia nella maggioranza sia nell'opposizione, nei quali viene messa in luce come l'adozione di misure specifiche sia necessaria, proprio per modificare la situazione di fatto³.

² Cfr. sen. Stiffoni, secondo il quale "la norma assume le donne quale specie da proteggere, rischiando di operare forzature alla loro stessa volontà. Infatti, non sembrano ravvisarsi altri ostacoli ad un ingresso delle donne in politica se non quello di una effettiva volontà di impegno (A.P. 577 seduta del 31 marzo 2004 (pomeridiana). V. anche l'intervento dell'on. Emerenzio Barbieri (A. P. 451, seduta del 7 aprile 2004, p. 72).

³ Cfr. fra i tanti sen. Falcier, 567 seduta del 18 marzo 2004 (antimeridiana) e sen. Pagano, seduta 1 aprile 2004 (antimeridiana).

Da parte della maggioranza si insiste altresì sulla necessità di misure che siano temporanee, e soggette a verifica,⁴ mentre da parte dell'opposizione si ritiene che la temporaneità indebolisca le misure stesse⁵.

Il fulcro del dibattito, però, è incentrato sulla qualità delle misure: la maggioranza valuta che, alla luce del particolare sistema elettorale oggetto della disciplina, e cioè il sistema di elezione del Parlamento europeo, la quota di lista del 30% su tutto il territorio nazionale, garantita da misure, sanzionatorie e premiali, di carattere economico sia un passo significativo e utile, come primo momento di attuazione della riforma costituzionale dell'art. 51; l'opposizione, al contrario, propone un progetto alternativo, che si spinge fino al 50%, vale a dire la soluzione francese, chiedendo come penale l'inammissibilità delle liste che non rispettino i requisiti di legge e bocciando le sanzioni economiche.⁶ Pur apprezzando il tentativo condotto dalla maggioranza, l'opposizione si schiera per l'astensione, sottolineando che l'approvazione dell'art. 3 sarebbe la testimonianza di un' "occasione persa".

Nella discussione parlamentare si tocca, senza grande approfondimento, un aspetto tecnico della legge: la previsione del 30% a livello nazionale e non circoscrizionale manterrebbe intatta una grande libertà di manovra ai partiti, i quali potrebbero rispettare il vincolo senza far eleggere donne, assegnandole semplicemente alle circoscrizioni più deboli; negli interventi contrari a questo aspetto della legge si sottolinea l'inadeguatezza delle sanzioni economiche, da un lato, e il pericolo che la presenza delle donne in lista non sia sufficiente a garantire una buona percentuale di donne elette, come è successo in Francia per le elezioni nazionali⁷.

I risultati delle elezioni europee del 2004, nelle quali la legge ha trovato la sua prima applicazione, ne dimostrano l'efficacia, anche se i timori sul tipo di meccanismo prescelto non si sono rivelati del tutto infondati. A fronte di 534 candidature femminili, pari al 33,5% del totale (1592) risultano infatti membri del nuovo Parlamento europeo 15 donne, su un numero totale di 78 parlamentari italiani, pari al 19, 23%. Va però osservato che fra queste, ben 6 sono state ammesse alla carica di europarlamentare solo a seguito di rinuncia di colleghi (uomini) di lista. Merita di essere rilevata anche la distribuzione geografica del risultato elettorale, concentrato soprattutto al nord (7) e al centro (3), ma dimostrandosi quasi nullo nel resto d'Italia (1 al sud, 0 nelle isole).

Si può osservare, in conclusione, come l'art. 3 sia coerente con i principi individuati dalla Corte costituzionale e, per questo, legittima anche senza la revisione dell'art. 51 Cost.; tuttavia occorre, anche, rilevare come tale provvedimento legislativo si fondi sull'avvenuta riforma costituzionale e tale riforma abbia messo in moto il meccanismo legislativo; la norma, inoltre, appare particolarmente preziosa in quanto espressione di un esito positivo della riforma

⁴ Cfr. Sen. Falcier, A.P. 567 seduta, cit.

⁵ Cfr. Sen. Bassanini e Vittoria Franco, A.P. 567 cit.

⁶ Si tratta del ddl Amato e altri, n. 1732, richiamato ampiamente nel dibattito.

⁷ Cfr. sen. DATO, A.P. 567 seduta, cit.

costituzionale, per nulla scontato, se si riflette su quanto è avvenuto, al contrario, in occasione della riforma della legislazione elettorale nazionale.

La fragilità del tenore letterale della riforma costituzionale dell'art. 51 Cost., unita all'ostilità da parte di tutte le forze politiche ad affrontare e risolvere il problema della bassissima presenza femminile nei luoghi della politica, si mostra con particolare evidenza nelle recenti vicende che riguardano le modifiche del sistema elettorale nazionale.

Se guardiamo alla recente vicenda delle, impropriamente chiamate, "quote rosa", non possiamo non notare una certa resistenza da parte degli esponenti politici, come era avvenuto un secolo fa per la questione del diritto di voto (Migliucci, 2006), al tema della rappresentanza di genere.

Innanzitutto il modo in cui è avvenuta la bocciatura, a scrutinio segreto, dovrebbe far riflettere anche sulla spudoratezza che accompagnò tale decisione. Si trattava oltretutto di una norma piuttosto blanda che non mirava ad una reale parificazione (ossia 50% uomini e 50% donne), ma introduceva un principio in base al quale «ogni genere non può essere rappresentato in una successione superiore a tre ed in misura superiore ai due terzi dei candidati», con una penalizzazione solo economica nel caso di mancato rispetto della proporzione. Il triste spettacolo offerto alla Camera dai deputati (maschi) esultanti per quella che era evidentemente ritenuta quale una vittoria, spingerebbe a pensare, qualunque sia l'opinione personale sull'introduzione di norme antidiscriminatorie, che la strada da percorrere, per giungere ad una parità sostanziale, non sia ancora compiuta a livello culturale ancor prima che politico.

Anche l'appellativo di "quote rosa" era, a ben vedere, fuorviante. Non si trattava in effetti di quote, ovvero uno strumento in grado di assicurare un numero di posti garantiti in Parlamento, ma di dispositivi capaci di porre rimedio a quella che è una carenza della democrazia italiana: un'insufficiente inclusione delle donne nelle posizioni di responsabilità.

È significativo richiamare i termini dell'esiguo dibattito (D'Amico- Concaro, 2006, pp. 69ss), dominato dagli interventi dell'opposizione, anche per chiarire come mai l'opposizione stessa non abbia voluto sostenere una norma apparentemente coerente con i principi da sempre sostenuti.

Il fulcro del dibattito poggia sul rifiuto da parte dell'opposizione di prestarsi ad introdurre un meccanismo che non presentasse almeno la percentuale del 30% di presenza femminile nelle liste (meglio, in ogni caso il 50%) e che non fosse presidiato dalla sanzione dell'inammissibilità della lista. A sostegno di tale proposta l'opposizione citava l'esperienza francese, che dimostra l'inutilità delle sanzioni economiche, le quali, volendo, posso rivelarsi anche controproducenti, e fondava il ragionamento su studi e pareri che indicano nel 30% la soglia minima per ottenere qualche risultato considerevole in termini quantitativi e dunque qualitativi.

Gli argomenti utilizzati a sostegno del provvedimento ricordano quelli già spesi in occasione dell'approvazione della norma sulle elezioni europee: la lettura dei dati; la scarsa presenza delle donne come problema di democrazia; la carenza di donne come dato che fa scendere la qualità del rappresentante, l'analisi del

meccanismo dell'alternanza uomo-donna, o comunque della necessaria presenza di una donna ogni due o tre uomini, che, unito al meccanismo della lista bloccata (che è famigeratamente rimasto, impedendo alle poche donne candidate di concorrere, venendo spesso relegate nelle ultime posizioni), avrebbe di fatto ottenuto il risultato.

A seguito della bocciatura dell'emendamento in occasione dell'approvazione della nuova legge elettorale, il ministro Prestigiacomo otteneva di presentare un disegno di legge separato, che subiva l'ostruzionismo bipartisan per qualche mese e che arrivava a un'approvazione simbolica al Senato l'8 febbraio, a Camere quasi sciolte, non avendo dunque la possibilità di divenire legge: il testo licenziato dal Senato impone, per ciascuna lista, almeno il 50 % di candidati di entrambi i sessi, con un apparato sanzionatorio mutevole: nelle prime elezioni sono stabilite sanzioni di tipo economico; successivamente, l'inammissibilità della lista.

I risultati delle elezioni nazionali, nelle quali, nonostante le futili promesse di tutti i partiti, le donne presentate sono poche e quelle sicure o in grado di essere elette ancora meno portano al raggiungimento di quel più volte ricordato 16% di presenza femminile in Parlamento, dimostrando come il mancato inserimento di norme "antidiscriminatorie" rappresenti una delle tante occasioni perdute.

Il codice delle pari opportunità, redatto nel 2006 è la dimostrazione di un'altra importante occasione perduta.

Quello che, infatti, poteva essere un utile strumento anche per apportare modifiche, dove necessario, e per garantire coerenza e sistematicità legislativa alla tematica delle pari opportunità, come è avvenuto di recente in Francia con la legge organica sulla "Parità uomo-donna", approvata definitivamente il 16 marzo 2007, di fatto si è rivelato solo un elenco dei compiti degli organismi e delle cariche preposte alla promozione della pari opportunità tra uomo e donna e un inventario della normativa già esistente in materia. Quando non si sarebbe dovuta, invece, perdere l'occasione per inserire proprio nel codice almeno un richiamo all'attuazione dell'art. 51 Cost. a tutti i livelli della legislazione elettorale, da quella nazionale a quella locale.

Ai sensi, infatti, dell'art. 6 della legge n. 246 del 2005 (che è una legge *omnibus*, ovvero che contiene svariate deleghe al Governo, secondo una prassi invalsa ormai, anche se imputabile di incostituzionalità), il Governo è delegato al "riassetto delle disposizioni vigenti in materia" (sembrerebbe dunque che non venga concessa al Governo la possibilità di innovare); tuttavia i principi e criteri direttivi contenuti sono molto ampi, consistendo nella «individuazione di strumenti di prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione, in particolare per cause direttamente o indirettamente fondate sul sesso [...]»⁸. Nella delega si aggiunge, inoltre, che l'intervento del Governo dovrebbe perseguire il «fine di realizzare uno strumento coordinato per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità previsti in sede di Unione europea e nel rispetto dell'art. 117 della Costituzione». A voler prendere seriamente il contenuto della delega, non vi è chi non veda come il riferimento all'Unione europea, nonché all'art. 117 Cost.,

⁸ Corsivo dell'autore.

il quale indica come obiettivo della legge regionale «la parità di accesso fra uomini e donne alle cariche elettive», avrebbe dovuto costituire per il Governo uno stimolo a inserire qualcosa di più e di diverso rispetto al mero recepimento dell'unica norma legislativa esistente (l'art. 3, legge n. 90 del 2004, in tema di elezioni europee).

Possiamo concludere auspicando che siano sempre più diffusi i tentativi di affrontare il problema della rappresentanza “femminile” anche dal punto di vista giuridico, partendo dalla convinzione che, alla luce del nuovo art. 51 Cost., si tratta della necessaria attuazione di un diritto (fondamentale anche nell'ordinamento europeo, alla luce di quanto contenuto nella recentissima direttiva 2006/54 CE del Parlamento europeo e del consiglio del 5 luglio 2006).

1.6. Per riflettere

I recenti risultati elettorali, che, come abbiamo appena rilevato, in assenza di interventi legislativi, confermano una bassa presenza femminile, di poco superiore alle percentuali della precedente legislatura; la recente formazione del nuovo Governo dove, per ammissione dello stesso Presidente del Consiglio, le logiche partitiche hanno limitato moltissimo la presenza delle donne-ministro, e relegato le poche presenti in Ministeri quasi tutti senza portafoglio (e in Ministeri, per la maggior parte tipicamente “femminili”), rendono ancora più chiare le ragioni del difficile percorso italiano nell'adozione di misure “antidiscriminatorie”, pure in presenza di una revisione dell'art. 51 Cost.

Ciò che distingue l'esperienza della nostra democrazia, rispetto a tante altre, è proprio il procedere lento e il continuo arresto della strada della “parità”, almeno, ma non solo, dal punto di vista politico. La revisione costituzionale, dunque, come del resto mettevano bene in luce alcuni Parlamentari che l'hanno votata, non può costituire un punto di arrivo, semmai un punto di partenza: occorre l'impegno del legislatore e quindi del mondo politico, per evitare il rischio che tale riforma rimanga lettera morta.

Un ultimo punto, in chiusura, merita di essere analizzato: come abbiamo già sottolineato è evidente nelle democrazie l'incidenza della presenza femminile nelle Assemblee elettive e, in generale, nei luoghi decisionali, rispetto ai contenuti della politica. I temi della politica italiana più recente rendono ancora più forte l'esigenza di una maggiore presenza femminile ed evidenziano in modo maggiore i pericoli della sua assenza.

In Italia, a partire dall'approvazione della legge sulla fecondazione assistita e alla successiva battaglia referendaria, passando per la messa in discussione della legge sull'aborto, fino alle polemiche in occasione della firma italiana del protocollo europeo sulla ricerca delle cellule staminali, per arrivare al progetto di legge sui DICO e alla risposta del “Family Day” si discute ampiamente di questioni che vanno poi ad incidere sulla condizione delle donne stesse.

La scarsa presenza femminile nelle istituzioni e, dunque, la necessità di prevedere strumenti che favoriscano e garantiscano un maggior numero di donne, non possono più essere analizzati come argomenti tecnici, da tenere separati, in Italia, dai contenuti della politica.

Vanno in questa direzione anche i richiami del Presidente della Repubblica, che nel discorso di fine anno, nel 2006, sottolineava come «in Italia tra le riserve preziose su cui contare ci sia quella, ancora così poco valorizzata, dei talenti e delle energie femminili»; così come in occasione dell'apertura dell'anno delle pari opportunità in sollecitava i partiti ad approvare azioni normative per risolvere il problema della bassa presenza di donne nei luoghi della politica.⁹

⁹ Cfr. Rossella Bocciarelli, *Napolitano: più fatti sulle quote rosa*, in "Il sole 24 ore", 4 maggio 2007.

Bibliografia

- Antonioni M. - Bergamaschi M. - Ganapini L. (a cura di), *Milano operaia dall'Ottocento ad oggi*, in Quaderni, n. 22, supplemento a "Rivista milanese di economia", 1993
- Beccalli B. (a cura di), *Donne in quota. È giusto riservare posti alle donne in lavoro e nella politica?*, Feltrinelli, Milano 1999
- Beccalli B., *Donne e sindacato. Politiche di parità e nuove identità collettive: presentazione di alcune ricerche*, in M. Antonioni, M. Bergamaschi, L. Ganapini (a cura di), *Milano operaia dall'Ottocento ad oggi*, in Quaderni, n. 22, supplemento a «Rivista milanese di economia», 1993, pp. 409-421
- Bin R. - Brunelli G.-Pugiotto A.-Veronesi P. (a cura di), *La parità dei sessi nella rappresentanza politica*, Torino 2003
- Bindi C., *La categoria delle donne*, in Carli (a cura di), *Il ruolo delle assemblee elettive*, vol. III, Torino 2001
- Brunelli G., *Donne e politica*, Bologna 2006.
- Brunelli G., *Elettorato attivo e passivo (e applicazione estesa dell'illegittimità consequenziale) in due recenti pronunce costituzionali*, in «Giur. cost.», 1996, p. 3272
- Brunelli G., *L'alterazione del concetto di rappresentanza politica: leggi elettorali e "quote" riservate alle donne*, in «Diritto e Società», 1994,
- Caielli M., *Le azioni positive in materia elettorale nell'ordinamento francese*, in *Diritto pubblico comparato ed europeo*, 1999, IV, pp. 1448 ss.
- Caioli R., *Nessuna mi ha fermata. Antifascismo e resistenza nell'esperienza delle donne del Comasco 1922-1945*, Nodo libri, Como 2005
- Califano L., *Donne e rappresentanza politica: una riforma che riapre nuovi spazi*, in «Quad. cost.», 2001
- Carlassare L., *La parità di accesso alle cariche elettive nella sentenza n. 49: la fine di un equivoco*, in «Giur. cost.», 2003,
- Carlassare L., *La rappresentanza femminile: principi formali ed effettività*, in, a F. Bimbi e A. Del Re (cura di) *Genere e democrazia*, Torino 1997
- Carlassare L.-Di Blasi A.-Giampieretti M., *La rappresentanza democratica nelle scelte elettorali delle Regioni*, Padova 2002
- Ceccanti S., *Francia e Italia di fronte alle differenze di sesso e di lingua: crisi comune delle certezze consolidate ed esiti diversi*, in «Diritto pubblico comparato ed europeo», 2000
- Chatterjee P., *The politics of governed: reflections on popular politics in most of the world*, Permanent black, Delhi 2004 (trad.it P. Chatterjee, *Oltre la cittadinanza: la politica dei governati*, a cura di S. Mezzadra, Meltemi, Roma 2006)

- Chiara G., *La "pari opportunità" elettorale dei sessi nella riforma degli Statuti regionali speciali*, in «Giur. Cost.», 2001, 839
- D'Aloia A., *Eguaglianza sostanziale e diritto diseguale. Contributo allo studio delle azioni positive nella prospettiva costituzionale*, Padova 2002
- D'Amico M., Concaro A., *Donne e istituzioni politiche. Analisi critica e materiale di approfondimento*, Giappichelli, Torino 2006.
- D'Amico M., *Il legislatore reintroduce le "quote rosa"?*, in «Studium juris», 2004, 434
- De Grazia V., *Le donne nel regime fascista*, Marsilio, Venezia, 1993
- De Siervo U., *La mano pesante della Corte sulle "quote" nelle liste elettorali*, in «Giur. cost.», 1995
- Deffenu A., *La parità dei sessi nella legislazione elettorale di alcuni paesi europei*, in «Diritto pubblico», 2001
- Deffenu A., *Parità fra i sessi in politica e controllo della Corte: un revirement circondato da limiti e precauzioni*, in «Le Regioni», 2004
- Di Cori P. (a cura di), *Altre storie. La critica femminista alla storia*, Clueb, Bologna 1996
- Dittrich-Johansen H., *Fedeltà e ideali delle donne nel movimento sociale italiano. Il caso torinese (1945-1990)*, in M.T. Silvestrini (et al.), *La presenza femminile nei partiti dell'Italia repubblicana 1945 - 1990*, Franco Angeli, Milano 2005, pp. 717-759.
- Gabrielli P., *Fenicotteri in volo. Donne comuniste nel ventennio fascista*, Franco Angeli, Milano 1998.
- Gaiotti De Biase P., *Che genere di politica? I perché e i come della politica delle donne*, Borla, Roma 1998.
- Galeotto G., *Storia del diritto di voto alle donne in Italia. Alle origini del difficile rapporto tra donne e politica*, Biblink, Roma 2006
- Gianformaggio L., *La promozione della parità di accesso alle cariche elettive in Costituzione*, in *La parità dei sessi nella rappresentanza politica*, Bin R et al. (a cura di), Torino, 2003.
- Guha R., *Subaltern studies: modernità e post-colonialismo*, Ombre corte, Verona 2002
- Imprenti F., *Operaie e socialisti*, Franco Angeli, Milano 2007
- La sfera pubblica femminile*, Bologna, Clueb, 1992
- Lunadei S. - Motti L.- Righi M.L., *È brava, ma ... donne nella Cgil 1944-1962*, Ediesse, Roma 1999
- Migliucci D., *Per il voto alle donne. Dieci anni di battaglie suffragiste in Italia (1903-1913)*, Bruno Mondadori, Milano 2006.
- Montalti M., *La rappresentanza del genere femminile. Riflessioni comparative*, in *Diritto pubblico comparato ed europeo*, 2000, pp 1509 ss.
- Motti L. (a cura di), *Donne nella Cgil, una storia lunga un secolo. Cento anni di lotte per la dignità, i diritti e la libertà femminile*, Ediesse, Roma 2006
- Olivito E., *Azioni positive e rappresentanza femminile: problematiche generali e prospettive di rilancio*, in «Pol. Dir.», 2002,
- Palici di Suni Prat E, *Le ragioni delle donne e le donne nelle Regioni*, in *Dir pubbl. comp. ed europeo*, 2001.

- Palici di Suni Prat E., *Tra parità e differenza. Dal voto alle donne alle quote elettorali*, Torino, 2004.
- Poggi A., *Sulla riforma dell'art. 51 Cost.: le quote alla prova della democrazia pluralista*, in «Quad. cost»., 2002, 619
- Rositani M., *La Francia e le "quote per le donne"*, in «Quad. cost»., 2002
- Rossi Doria A., *Le donne sulla scena politica*, in *Storia dell'Italia repubblicana 1. La costruzione della democrazia*, Einaudi, Torino 1994
- Scarponi S., *Le pari opportunità nella rappresentanza politica e nell'accesso al lavoro, I sistemi di "quote" al vaglio di legittimità*, in «Quad. dip. sc. giur»., Università di Trento, Trento 1997
- Scott J.W., *Il "genere" un'utile categoria di analisi storica*, in P. Di Cori (a cura di), *Altre storie. La critica femminista alla storia*, Clueb, Bologna 1996, pp.308-347
- Silvestrini M.T. (et al.), *La presenza femminile nei partiti dell'Italia repubblicana 1945 - 1990*, Franco Angeli, Milano 2005
- Sineau M., *Profession femme politique. Sexe et pouvoir sous la cinquième République*, Presses de science PO 2001
- Spivak G.C., *Gli studi subalterni. Decostruire la storiografia*, in P. Di Cori (a cura di), *Altre storie. La critica femminista alla storia*, Clueb, Bologna 1996, pp.267-305
- Tremblay M. (a cura di) *Donne e Parlamenti, Uno sguardo internazionale*, ed it. a cura di S. Creperio Verratti, Bonomia, Bologna 2006 (ed francese 2005).
- Zajczyk F. (a cura di), *Chi comanda non è donna. Il ruolo della donna nell'odierno sistema istituzionale lombardo*, Guerini e Associati, Milano 2003

Capitolo 2

La tutela delle pari opportunità negli statuti regionali approvati ed in quelli in fase di elaborazione

2.1. Premessa: la fonte statuto

La ridefinizione della potestà statutaria delle Regioni ordinarie ad opera della legge cost. n. 1 del 1999 e, soprattutto, l'inversione del criterio di riparto delle competenze legislative a seguito della riforma del Titolo V del 2001 legittimano oggi un intervento nuovo delle Regioni, suscettibile di dar seguito ad un efficace impulso rispetto alle politiche di genere. Forse, dunque, proprio da un livello di governo spesso incapace di offrire soluzioni alle istanze sociali potrà venire una risposta nuova sul tema, contribuendosi in questo modo, in generale, alla soluzione del problema più ampio e profondo di cui la lontananza delle donne dal potere è sintomo, ovvero il distacco delle istituzioni dal corpo sociale (Carlassare, 2002, 2).

La legge cost. n. 1 del 1999, che ha novellato, tra l'altro, l'art. 123 Cost., ha inciso profondamente sulla potestà statutaria delle Regioni, intervenendo non solo sulla natura giuridica della fonte, ma, anche, sui contenuti della medesima.

Rispetto al primo profilo, lo statuto costituisce oggi una fonte regionale - rispetto al passato è stato infatti eliminato il passaggio parlamentare in base al quale, una volta approvato dal Consiglio regionale, il testo doveva essere approvato dal Parlamento nazionale -, qualificata peraltro come "atipica" o *sui generis* in ragione dell'aggravamento procedimentale disciplinato dai commi 2 e 3 dell'art. 123 Cost.: il testo, infatti, deve essere approvato dal Consiglio regionale a maggioranza assoluta dei suoi componenti con due deliberazioni successive adottate ad intervallo non minore di due mesi. Sono altresì previste la possibilità di un passaggio referendario entro tre mesi dalla pubblicazione - qualora ne faccia richiesta un cinquantesimo degli elettori della Regione o un quinto dei componenti il Consiglio regionale - e, ancora, l'eventualità di un ricorso governativo innanzi alla Corte costituzionale, ricorso che, nell'oscurità della norma, la stessa Corte costituzionale (sent. n. 304 del 2002) ha definito come "preventivo" rispetto all'entrata in vigore del testo approvato con doppia lettura da parte dell'Assemblea elettiva. Rispetto all'altro profilo, quello contenutistico, la legge cost. n. 1 del 1999 ha notevolmente ampliato gli spazi di autonomia delle

Regioni, prevedendo che queste fonti debbano disciplinare, accanto all'«esercizio del diritto di iniziativa e del referendum su leggi e provvedimenti amministrativi della Regione» ed alla «pubblicazione delle leggi e dei regolamenti regionali», la disciplina dei «principi fondamentali di organizzazione e di funzionamento» e la «forma di governo» (nozione rispetto alla quale è stato ricostruito il rapporto con il concetto di “forma di Stato”, ridefinito all'uopo “forma di Regione”). In dottrina, entrambi questi due ambiti si sono lungamente prestati ad interpretazioni più o meno estensive, spingendo taluni interpreti ad individuare negli stessi un'utile “clausola aperta” a favore della fonte statutaria (Spadaro, 2001), alla quale ricondurre previsioni di ordine programmatico (anche in tema, come si vedrà, di pari opportunità uomo - donna) e relative ad organi “non necessari”, fra i quali gli “organismi di parità”.

Tralasciando in questa sede gli innumerevoli problemi esegetici connessi ad una più precisa qualificazione della fonte, il dato che in questa sede rileva afferisce all'esistenza di un fondamento normativo per l'introduzione di riferimenti alle politiche di genere tra le disposizioni programmatiche.

Già i legislatori statutari dei primi anni Settanta, nel silenzio della Costituzione, introdussero abbondantemente previsioni di principio al fine di indicare alcuni obiettivi ai quali gli organi regionali, titolari di autonomia politica, sarebbero stati vincolati (per tutti, Martines, Ruggeri, Salazar, 126 ss.). Questa opzione, sostenuta dall'impropria auto - attribuzione da parte dei Consigli di un ruolo costituzionale, fu immediatamente criticata dalla dottrina, che definì i contenuti di tale natura, alla prova dei fatti, inutili sul piano precettivo.

A seguito delle novelle costituzionali sopra ricordate, evocando la profonda trasformazione del rapporto tra centro e periferia in senso tendenzialmente federale, la dottrina prevalente – pur spesso non condividendone le conseguenze – affermò come inevitabile l'introduzione negli statuti di un'ampia parte programmatica e di un catalogo di diritti, in omaggio alla tanto diffusa quanto erronea convinzione politica secondo la quale gli statuti, similmente alle Costituzioni dei *Länder* tedeschi e dei Cantoni svizzeri, avrebbero dovuto assumere la veste di piccole (ma autentiche!) Costituzioni regionali.

Le previsioni della dottrina, ormai all'esito della nuova stagione statutaria, sembrano essere confermate in pieno. A fronte di una riserva statutaria limitata ad alcune materie ben determinate (pur suscettibili di estensione), tutti i testi approvati - ma anche i numerosi progetti elaborati nel corso degli ultimi anni – riconoscono ampio spazio ad una dimensione di principio, nella quale rientra anche il principio di pari opportunità tra uomo e donna come obiettivo dell'azione politica regionale.

2.2. Le disposizioni di principio in tema di pari opportunità: esame delle soluzioni adottate e riflessi sul piano organizzativo

Al fine di una più agevole comprensione delle opzioni seguite dai legislatori statutari in tema di pari opportunità, occorre procedere operando una analitica distinzione tra i vari testi.

Una prima distinzione, di portata generale, si fonda sulla diversa “densità precettiva” degli stessi.

Da un lato, si segnalano previsioni ispirate ad una certa cautela contenutistica, nelle quali il riconoscimento delle pari opportunità, pure di frequente inserito nel titolo relativo ai «Principi fondamentali» (es. art. 2 Statuto Calabria), non è accompagnato da alcuna esplicitazione ulteriore rispetto agli strumenti concreti per raggiungere la piena parità. Dall’altro, tuttavia, non mancano opzioni maggiormente innovative ed articolate che, sancito il principio della pari opportunità, impegnano la Regione all’adozione di condotte specificamente indicate per il conseguimento dell’obiettivo, quali l’adozione di programmi, leggi, iniziative (così, ad es., artt. 6 Statuto Abruzzo, 13, comma 1, Statuto Piemonte) e, più frequentemente, «azioni positive» (artt. 6, comma 6, Statuto Lazio, 2, comma 2, Statuto Liguria, 5, comma 1, Bozza Statuto Basilicata).

Degno di nota per l’attenzione rivolta al tema in oggetto è il progetto campano, che non solo individua nelle «azioni di promozione della parità» lo strumento operativo per perseguire lo scopo prefissato, ma specifica altresì che esso dovrà operare «anche nelle fasi di pianificazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle azioni stesse» (art. 6, comma 2, Bozza Statuto Campania).

In secondo luogo, da un punto di vista “topografico”, diverge spesso il punto del testo in cui il riferimento in esame è inserito.

Accanto a statuti che già nel Preambolo recano un riferimento al genere quale condizione personale insuscettibile di incidere sulla pari dignità sociale della persona (si vedano i Preamboli Statuto Emilia - Romagna e Statuto Piemonte, testo nel quale, peraltro, è stata inserito anche uno specifico articolo – il 13 – efficacemente intitolato «Pari opportunità»), altri testi destinano al tema un articolo *ad hoc*, variamente rubricato «L’uguaglianza tra uomini e donne» (art. 6 Statuto Abruzzo), «Pari opportunità» (art. 5 Bozza Statuto Basilicata), o, *tout court*, «Parità» (art. 7 Statuto Umbria). Più frequentemente, peraltro, pur con contenuti più o meno ampi, gli statuti considerati riconducono la tematica *de qua* fra i generici principi ispiratori dell’azione regionale (si vedano, ad es., gli artt. 2 Statuto Calabria, 6 Statuto Lazio, 2, lett. *b* Statuto Liguria, 6 Statuto Puglia, 4 Statuto Toscana), orientandosi quindi verso una soluzione qualificabile, per quanto condivisibile, di tipo “minimalista”.

Una ulteriore distinzione riguarda, più nel dettaglio, l’oggetto della tutela (anche dal punto di vista dei destinatari), prevalentemente individuato - a prescindere dagli ambiti di intervento - nella parità tra donne e uomini. Non mancano tuttavia testi nei quali è stata adottata la più corretta espressione di “genere”: si vedano, in tal senso, gli artt. 6, comma 1 Statuto Abruzzo («differenze di genere»), 6, comma 1, progetto Statuto Campania (ove si individua

quale obiettivo programmatico il “riconoscimento” e la “valorizzazione” della «differenza di genere»), 3, comma 2, Statuto Marche (ove si sancisce che «la Regione valorizza la differenza di genere»), 4, comma 1, lett. *f*, Statuto Toscana (nel quale si individua, «tra le finalità prioritarie» della Regione, «il diritto (...) alla valorizzazione della differenza di genere») e, ancora, i Preamboli degli Statuti Emilia - Romagna (ove si riconosce la pari dignità sociale della persona senza, tra l'altro, «alcuna discriminazione per ragioni di genere») e Piemonte (nel quale «la pari dignità di genere» è annoverata tra i «valori fondanti»).

Particolarmente interessante – ed apprezzato dalla dottrina, che ne ha sottolineato il diretto rapporto con la prima parte dello Statuto, attribuendo alla norma un significato ulteriore alla mera clausola di stile – è quanto statuito dall'art. 82 Statuto Toscana, secondo il quale «L'uso, nel presente statuto, del genere maschile per indicare i soggetti titolari di diritti, incarichi pubblici e stati giuridici è da intendersi riferito ad entrambi i generi e risponde pertanto solo ad esigenze di semplicità del testo».

In un caso - l'art. 6 Statuto Puglia - il legislatore statutario ha fatto riferimento ad entrambe le nozioni - quella fondata sull'appartenenza sessuale e sul genere -, demandando alla legge regionale, da un lato, la promozione della parità di accesso fra donne e uomini alle cariche elettive e, dall'altro, specificando l'obiettivo di tale intervento nel favorire «l'equilibrio della presenza fra generi».

In un solo caso, infine, similmente a quanto avvenuto in alcune fra le più recenti Carte costituzionali (ad es. quella sudafricana del *post - apartheid*), si fa riferimento all'orientamento sessuale del singolo quale condizione personale di non discriminazione: nel Preambolo dello Statuto Emilia - Romagna, infatti, non solo si riconosce «la pari dignità sociale della persona senza alcuna discriminazione per ragioni di genere», ma, anche, si vietano condotte di tale natura «per ragioni (...) di orientamento sessuale».

Una quarta (e, forse, la più problematica) distinzione riguarda gli ambiti rispetto ai quali la Regione orienta l'attuazione del principio di parità.

Quasi sempre gli articolati indicano quale ambito di intervento del legislatore l'accesso alle cariche pubbliche ed elettive (pur con varie formulazioni, si vedano gli artt. 6 Statuto Abruzzo, 2 Statuto Calabria, 2, comma 1, lett. *b*, Statuto Emilia - Romagna, 7 Statuto Umbria), accompagnando spesso questo riferimento al perseguimento dell'obiettivo nel più generale ambito della «vita sociale, culturale e politica» (su questo richiamo, tra gli altri, art. 2 Statuto Calabria); talvolta il riferimento riguarda esplicitamente anche la parità «giuridica», «economica», «istituzionale» (si vedano l'art. 2, comma 1, lett. *b*, Statuto Emilia - Romagna e, tra i progetti, l'art. 2, comma 3, lett. *c*, Bozza Statuto Molise), «scolastica», «familiare» (art. 6, comma 1, Statuto Puglia); talvolta, invece, gli articolati utilizzano formule più ampie, ricorrendo ad espressioni quali «in ogni campo» (così art. 6 Statuto Abruzzo, ove, peraltro, vengono anche specificati alcuni determinati ambiti privilegiati d'azione, art. 2, comma 2, lett. *b*, Statuto Liguria) o «nei vari settori di attività» (art. 6, comma 6, Statuto Lazio).

Più rara è l'esplicitazione tra le norme di principio della garanzia dell'equilibrio tra i sessi in altri settori, come, per esempio, prevede l'art. 6, comma 6, Statuto Lazio laddove si riferisce all'«esercizio delle funzioni

regionali» ed alle «nomine e designazioni di competenza degli organi regionali» (su questo profilo, diffusamente, si veda il punto 6).

Taluni articolati individuano l'area di intervento regionale con previsioni antidiscriminatorie di carattere programmatico specificamente rivolte al mondo del lavoro (art. 6 Statuto Abruzzo e, tra i progetti, art. 2, comma 3, lett. *e*, Bozza Statuto Molise). Talvolta il riferimento alle pari opportunità è invece contenuto in disposizioni esplicitamente dedicate alla tematica lavoristica, nella quale la condizione femminile risulta essere spesso discriminata (si vedano, in particolare, gli artt. 4, comma 1, lett. *c*, Statuto Emilia - Romagna e 15, comma 2, Statuto Umbria).

Particolarmente ampia è la disciplina sul punto del progetto campano, che non solo «promuove il diritto di uomini e donne ad un lavoro», «opera per la rimozione degli ostacoli che possono limitarlo o impedirlo» (art. 7, comma 2), ma, anche, impegna la Regione a garantire «il rispetto dei principi di uguaglianza, di opportunità e di non discriminazione per donne e uomini in materia di occupazione, di lavoro, di formazione e di attività di cura», «tutela i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici» (art. 7, comma 2) e, addirittura, dispone che la Regione assuma «l'occupazione delle donne come riferimento di qualità del sistema economico campano» (art. 7, comma 3).

A volte, benché più raramente, il riferimento al lavoro viene esplicitato contestualmente agli altri ambiti nei quali la Regione deve garantire la parità tra i generi: in tal senso si veda l'art. 6, comma 1, Statuto Puglia, con il quale si impegna la Regione a perseguire il principio di parità tra i sessi «in ogni campo» di attività e, fra queste, in quelle «professionale e lavorativa».

Individuata nell'accesso alle cariche elettive l'ambito maggiormente considerato dai testi considerati, occorre sottolineare come alcuni fra questi fissino direttamente nello statuto alcune principi afferenti alla materia elettorale, che, pure oggetto di potestà legislativa concorrente *ex art.* 122, comma 1, Cost., incide anche su profili rientranti nell'ambito della competenza statutaria della Regione tracciata dall'art. 123 Cost.

Alcuni statuti, in particolare, mediante una autonoma previsione inserita nel Titolo afferente al sistema elettorale dell'ente (ove previsto), demandano alla legge elettorale regionale la promozione della parità «di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive» (si vedano l'art. 38, comma 2, Statuto Calabria e, tra i progetti, gli artt. 33, comma 2, Bozza Statuto Basilicata e 31, comma 2, Bozza Statuto Veneto).

Nel caso dello Statuto Lazio, l'articolato ha un contenuto più puntuale, circoscrivendo espressamente l'ambito di intervento del legislatore regionale al solo sistema di elezione dei consiglieri regionali e, soprattutto, individuando quale strumento volto a tale fine il ricorso ad azioni positive (così, ancora, art. 19, comma 2, Statuto Lazio).

Rispetto allo specifico profilo si segnala altresì la dubbia opportunità di specificare in sede statutaria, con riferimento all'elezione del Consiglio regionale, il suffragio universale dei cittadini «donne e uomini» (come sancito dagli artt. 24 e 41 Statuto Puglia).

Con riferimento agli altri ambiti verso i quali i testi considerati esortano il legislatore regionale ad un intervento sulle tematiche di genere, il più frequente – meritevole di un’ autonoma considerazione - ha per oggetto la presenza femminile negli organi di governo e nelle amministrazioni pubbliche regionali (si vedano, tra gli altri, l’art. 5, comma 3, Statuto Abruzzo e, tra i progetti, l’art. 6, comma 3, Bozza Statuto Campania). Pur spesso trattati in titoli dello statuto successivi - al di fuori, quindi, delle disposizioni programmatiche -, molte di queste disposizioni specificano rispetto a settori circoscritti un obiettivo programmatico sancito nella parte introduttiva della fonte, donde la necessità di una loro trattazione contestuale a quest’ultima.

Talvolta, con riguardo agli organi della Regione, gli statuti dettano alcune norme *ad hoc*, con riguardo per esempio, alle nomine degli assessori e delle altre nomine di competenza del Presidente della Giunta o del Consiglio: si vedano, per esempio, l’art. 43, comma 2, Statuto Emilia - Romagna, il quale (riferendosi nella specie soltanto al Presidente della Giunta) dispone che tali nomine «s’ispirano anche ai principi di pari opportunità di accesso agli uffici pubblici ed alle cariche elettive (...)», e gli artt. 3, comma 2, Statuto Marche e 13, comma 2, Statuto Piemonte, secondo i quali la legge deve garantire parità di accesso negli organi e in tutti gli incarichi di nomina del Consiglio e della Giunta. In altri casi, sempre con riguardo agli organi supremi dell’ente, le formule utilizzate sono meno incisive, prescrivendosi soltanto la garanzia di «un’equilibrata presenza delle donne» (così, in riferimento all’Ufficio di presidenza del Consiglio regionale, art. 20, comma 2, Statuto Lazio; una formula simile, con riguardo alla composizione della Giunta, si rinviene anche nell’art. 64, comma 4, Statuto Umbria).

Talvolta il principio di parità è evocato, in termini più generali, quale criterio ispiratore dell’amministrazione regionale, prescrivendosi anche rispetto a questo profilo l’attuazione di azioni positive per garantire l’effettiva parità di opportunità tra donne e uomini, «nel rispetto di quanto stabilito dalla vigente legislazione in materia e dai contratti collettivi di lavoro (...)» (così art. 53, comma 4, Statuto Lazio). L’art. 70 Statuto Ligure si spinge anche oltre, demandando alla legge regionale la garanzia delle «necessarie forme di mobilità» e la disciplina in modo coordinato delle «modalità di assunzione, di contrattazione e digestione amministrativa, promuovendo pari opportunità alle donne e agli uomini nell’accesso agli incarichi interni all’Ente».

Rispetto al rapporto con le altre fonti del diritto, non infrequenti sono i riferimenti alla Costituzione - con la quale lo statuto regionale, *ex* art. 123, comma 1, Cost., deve essere «in armonia» -, non solo in relazione al principio di uguaglianza, ma, opportunamente, all’art. 51 Cost. recentemente novellato dalla legge Cost. n. 1 del 2003 (si veda l’art. 6 Statuto Puglia) e, ancora, all’art. 117, comma 7, Cost. (si vedano gli artt. 2, comma 1, lett. *b*, Statuto Emilia - Romagna e, tra i progetti, 5, comma 2, Bozza Statuto Basilicata, 2, comma 3, lett. *c*, Bozza Statuto Molise). Non ridondante in quanto tale, questo richiamo pone le scelte statutarie (e, poi, legislative) regionali nel solco tracciato dalle leggi Cost. nn. 3 del 2001 e, soprattutto, 1 del 2003, ponendosi rispetto alle stesse in una sorta di rapporto di continuità.

2.3. Riflessione interlocutoria sul riconoscimento delle principio di pari opportunità tra le disposizioni programmatiche

A prescindere dalle differenze testuali cui si è appena fatto riferimento, l'elemento che assume in questa sede interesse è la diffusa attenzione rivolta dai nuovi statuti alle tematiche di genere.

Questo dato è indubbiamente rilevante, in quanto indicativo di una presa di coscienza da parte dei rappresentanti regionali dell'esigenza di cristallizzare tra i principi ispiratori dell'azione dell'ente il riconoscimento del ruolo femminile nella società. Da questo punto di vista, ponendosi nel solco innovatore tracciato proprio dalle Regioni negli anni Settanta ed Ottanta mediante la previsione dei primi organismi settoriali sul tema in esame, gli enti legislatori derivati sembrano confermare il proprio contributo "dal basso" al perseguimento delle condizioni per una effettiva parità tra i sessi.

Il rilievo che precede, peraltro, si scontra con la posizione assunta dalla Corte costituzionale in ordine alla sorte delle disposizioni programmatiche introdotte con abbondanza da tutti i legislatori statutari. Esse, infatti, pure fatte salve in ragione della loro «inidoneità lesiva» dei parametri costituzionali evocati, assumono una portata di carattere meramente enunciativo, essendo prive di qualunque valore giuridico, collocandosi «precipuamente sul piano dei convincimenti espressivi delle diverse sensibilità politiche presenti nella comunità regionale al momento dell'approvazione dello statuto» (così sentt. nn. 372, 378, 379, rispettivamente punti. 2, 5 e 2 del *Considerato in diritto*).

Senza entrare nel merito di queste affermazioni e, soprattutto, delle implicazioni pratiche che ne conseguono - sulle quali, tra l'altro, la dottrina si è espressa assumendo posizioni talvolta divergenti (sul tema, tra i moltissimi, Cuocolo, 2005, Lippolis, 2005) -, questa presa di posizione della Corte costituzionale ha tendenzialmente posto fine ad ogni autoreferenzialità dei Legislatori statutari e ad ogni pretesa di identificazione o, almeno, di assimilazione tra statuto e Costituzione nell'ambito di un ordinamento regionale derivato quale quello italiano. Peraltro, se, da un lato, la «denormativizzazione» (Ruggeri, 2005) delle norme di principio (*rectius*, delle enunciazioni di principio) - nonostante l'affermata consapevolezza circa il loro inserimento in un atto-fonte - ha senza dubbio costituito un importante monito per le Regioni, esse, ciò nonostante, anche successivamente al 2004, non hanno mancato di inserire "a piene mani" disposizioni di natura dogmatica, astenendosi da quella "sobrietà" da più parti auspicata quale criterio ispiratore nella stesura dei nuovi testi, soprattutto in merito alle cd. parti eventuali.

Dalla particolare prospettiva delle tematiche di genere, ragioni di opportunità avrebbero forse potuto (o dovuto!) suggerire l'adozione di disposizioni programmatiche asciutte nella forma ma incisive nel contenuto, in grado, almeno in linea di principio, di orientare le scelte del legislatore regionale nell'esercizio delle proprie rinnovate competenze legislative (ma anche, forse, più in generale, l'azione dell'ente Regione sul piano dell'azione politica e su quello strettamente

amministrativo), senza peraltro fissare obiettivi eccessivamente generici o politicamente caratterizzati. Per quanto questo sia accaduto soltanto in parte, è comunque possibile trarre una riflessione di sintesi sul tema di segno positivo, aperta ad interessanti sviluppi per la promozione delle tematiche di genere.

Più in particolare, pure indicati nei termini che precedono i dubbi sottesi all'introduzione di previsioni dogmatiche e la conseguente opportunità del loro contenimento, non può disconoscersene aprioristicamente l'utilità, e ciò per un duplice ordine di ragioni.

Innanzitutto, su di un piano meramente simbolico, lo statuto non può definirsi una fonte meramente destinata alla disciplina delle materie indicate dall'art. 123 Cost., le quali, come sopra accennato, neppure si prestano a letture eccessivamente restrittive (si pensi, ancora una volta, all'indeterminatezza della nozione di «principi fondamentali di organizzazione e funzionamento»).

Considerando la nuova formulazione di tale articolo nella più ampia riforma del Titolo V, non può non riconoscersi l'esistenza di uno spazio per un intervento innovativo afferente alla richiamata "forma di Regione", dando conseguentemente un adeguato seguito normativo a tutte le implicazioni che derivano dalla qualificazione dello statuto come "metanorma" regionale – e ciò a prescindere dalla ancora del tutto irrisolta ricostruzione del rapporto tra fonti in termini di competenza o gerarchia -, chiamata cioè a costituire un punto di riferimento fondamentale per l'azione politica della Regione. Da questa prospettiva pare condivisibile la tesi scientifica – pure espressa con una notevole pluralità di sfumature esegetiche – secondo la quale sussisterebbe un significato intrinseco nel mantenimento di tali previsioni, aventi un permanente valore culturale, politico o, comunque significativo (Ruggeri, 2005, Caretti, 2005, Falcon, 2005, Vespaziani, 2005).

In secondo luogo, nonostante la netta affermazione sostenuta dalla Corte, non può trascurarsi la "sopravvivenza" delle disposizioni programmatiche nella fonte statutaria, anche se, come detto, "denormativizzate" (Bartole, 2005, p. 12). Né del resto, può forse trascurarsi la critica autorevolmente avanzata alla Corte secondo la quale, o si afferma l'incompetenza dello statuto alla disciplina di tali contenuti - ed allora se ne afferma l'illegittimità espungendoli dai testi -, oppure si ammettono, riconoscendo peraltro un qualche vincolo degli stessi nei confronti del futuro legislatore regionale (Cuocolo, 2004, p. 2053).

Le enunciazioni di principio afferenti alle tematiche di genere, per giunta, afferiscono ad un ambito materiale rispetto al quale la Costituzione pone a carico delle Regioni un importante ruolo di impulso (si consideri, innanzi tutto, l'art. 117, comma 7, Cost., che demanda proprio alle leggi regionali la rimozione «di ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica ...»: su questa disposizione, Cartabia, 2001) e non un mero obiettivo di dubbia consistenza e percepibilità (tra gli altri, Caravita, 2004). Proprio per questo, la codificazione statutaria di alcune disposizioni di principio tese ad elevare gli *standards* di tutela ed a specificare il contenuto dell'art. 117, comma 7, è stata ritenuta possibile – ed anzi preferibile ad una mera riproduzione della disposizione stessa, che già vincola i Legislatori regionali - dalla dottrina già in fase di avvio della nuova stagione statutaria (Carlassare, 2003,

p. 108, la quale suggeriva l'imitazione dell'art. 23 della Carta di Nizza e la codificazione dell'affermazione secondo la quale «il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato»).

Inoltre non può oggi essere trascurata l'incidenza del comma 1 dello stesso art. 117 Cost., il quale, disponendo che l'esercizio della potestà legislativa da parte di Stato e Regioni avvenga «nel rispetto della Costituzione, nonché dei vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dagli obblighi internazionali», impone anche alle Regioni di dare seguito, mediante il proprio potere normativo (dunque, anche statutario), agli obblighi assunti dallo Stato (e, come tali, vincolanti anche per le Regioni) implicanti politiche attive per il raggiungimento delle pari opportunità (sul tema, tra gli altri, Carlassare, 2002, p. 18).

Ciò sottolineato, come giustamente affermato da parte della dottrina, pare sussistere un margine di possibilità per recuperare la giuridicità di tali enunciati. Essi, secondo alcuni, potrebbero da questa prospettiva assumere una indubbia veste di parametro di legittimità dell'operato degli organi regionali, rendendo dunque necessaria l'individuazione di appositi strumenti di controllo e di verifica endoregionali (Poggi, 2003, pp. 142 - 143), funzionali ad evitare che l'enunciazione, al di là di ogni considerazione circa il suo valore normativo, rimanga, alla prova dei fatti, lettera morta.

2.4. Organismi di parità: inquadramento generale del tema alla luce del novellato art. 123 Cost.

Il secondo dato ricorrente nei nuovi testi statutari è la generalizzata previsione di cd. organismi di parità preposti a svolgere funzioni di varia natura rispetto al raggiungimento della parità tra generi. Diversamente dalle disposizioni programmatiche sopra considerate – che, rispetto alla promozione della partecipazione femminile, costituiscono una novità dei testi elaborati a seguito della riforma del Titolo V della Costituzione –, già nel corso degli anni Ottanta alcune Regioni erano intervenute sul punto istituendo con legge taluni organismi promozionali (sul punto, in particolare, Campana, 2005), oggi oggetto di una inedita “formalizzazione” statutaria.

Si è poc'anzi ricordata la *ratio* sottesa all'(asserita) opportunità di introdurre strumenti endoregionali di garanzia per le pari opportunità, ovvero il fine di assicurare a disposizioni programmatiche dotate di innegabile valore (al limite anche solo politico e culturale, ma, in ogni caso, non trascurabile in ragione della natura della fonte che le contiene) una effettiva efficacia rispetto al dispiegarsi dell'azione politica ed amministrativa della Regione.

L'introduzione di organismi di tale natura, peraltro, incidendo sui contenuti della fonte statutaria, implica una previa considerazione della loro astratta ammissibilità, in termini assimilabili (ma soltanto in parte) a quanto affermato con riguardo alle previsioni di carattere dogmatico.

Al problema - già affrontato prima della riforma del 1999 (Carli, 1990, p. 4 ss.) e nell'imminenza della riforma del Titolo V con riferimento alla introduzione di organismi di garanzia preposti alla tutela della "rigidità" statutaria avverso opzioni con essa contrastanti adottate dagli organi regionali nell'esercizio della potestà legislativa e regolamentare (Groppi, 2001) - è stata data una risposta sostanzialmente positiva, a condizione che gli inediti organismi oggetto di diffusa emersione statutaria rispetto a molteplici ambiti settoriali non interferiscano con le funzioni che la Costituzione attribuisce agli organi necessari *ex art. 121 Cost.*, ovvero Consiglio regionale, Giunta e Presidente (ai quali, a seguito della legge cost. n. 3 del 2001, deve aggiungersi anche il Consiglio delle autonomie locali) (Olivetti, 2002, p. 162).

Spingendosi ancora oltre nel tentativo di individuare – diversamente da quanto è stato possibile fare rispetto alle norme previsionali programmatiche – un fondamento costituzionale, alcuni interpreti hanno sostenuto che la creazione di organismi eventuali (tra i quali, per le ragioni sopra esposte, le Commissioni per le pari opportunità occupano una posizione di indubbio rilievo) potrebbe ricondursi all'ampia nozione di «forma di governo», che, tra l'altro, offrirebbe un "cappello" a molteplici innovazioni statutarie, e, ancora, a quella di «principi fondamentali di organizzazione e funzionamento». Fondandosi su quest'ultimo ambito riservato alla competenza statutaria, in particolare, le Regioni potrebbero individuare negli organismi eventuali un imprescindibile strumento di verifica rispetto al perseguimento da parte degli organi di governo dei fini individuati dallo statuto, svolgendo, in caso di rilevati inadempimenti, un'opera di promozione ed impulso, particolarmente efficace ove condotta attraverso una continua opera di sensibilizzazione dell'opinione pubblica sulle tematiche di genere.

2.5. Analisi ragionata delle singole opzioni individuate dai legislatori statutari

Rispetto alla denominazione dell'organo, le soluzioni adottate sono abbastanza omogenee. I testi esaminati, in prevalenza, hanno infatti definito l'organo come «Commissione per le pari opportunità» (artt. 8 Statuto Calabria, 54 Statuto Marche, 55 Statuto Toscana), «Commissione per le Pari opportunità fra donne e uomini» (artt. 41 Statuto Emilia - Romagna e 93 Statuto Piemonte), «Consulta femminile regionale per le pari opportunità» (art. 73 Statuto Lazio), o, ancora, «Centro per le pari opportunità» (art. 62 Statuto Umbria).

Non mancano peraltro appellativi più puntuali del collegio, quali «Commissione permanente per la realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne» (art. 5, comma 4, Bozza Statuto Basilicata), o «Commissione regionale per la realizzazione delle pari opportunità e della parità giuridica e sostanziale tra donne e uomini» (art. 81, comma 1, Statuto Abruzzo), o «Commissione per le parità e le pari opportunità tra uomo e donna» (art. 59 Bozza Statuto Molise).

Particolarmente generica la formula impiegata dallo Statuto Puglia che, oltre a non introdurre alcuna disciplina specifica mediante un articolo a sé, si limita tra le disposizioni programmatiche (art. 6) ad un richiamo alla “valorizzazione” della «consultazione degli organismi di parità e pari opportunità istituiti con legge regionale ai sensi degli articoli 3 e 51 della Costituzione italiana».

Si segnalano alcuni testi che, accanto ad un organo rientrante nella categoria delle descritte Commissioni di parità, prevedono l’istituzione di altri organismi settoriali operanti rispetto alla medesima tematica e destinatari di attribuzioni non spettanti (come avviene, nel silenzio degli statuti, nelle altre Regioni) ai tradizionali organismi di parità. Si tratta, in particolare, della «Consulta regionale femminile» (art. 17, comma 1, lett. b, Bozza Statuto Campania) e, soprattutto, della «Consulta regionale delle elette» (art. 38 Statuto Piemonte).

Dal punto di vista “topografico”, quasi tutti i testi annoverano l’organismo *de quo* tra gli organi regionali o gli strumenti di garanzia e consultazione, trattandone la disciplina successivamente a quella degli organi necessari *ex artt.* 121 e 123, comma 4, Cost.: in tal senso, per esempio, si vedano gli artt. 81 Statuto Abruzzo, 41 Statuto Emilia - Romagna, 73 Statuto Lazio, 93 Statuto Piemonte, 55 Statuto Toscana, 62 Statuto Umbria, e, tra i progetti, l’art. 59 Bozza Statuto Molise.

Alcuni testi, quasi sempre quelli aventi una disciplina più scarna rispetto alla Commissione di parità - di cui si prevede la mera istituzione -, ne trattano i contenuti contestualmente alle disposizioni di principio sulle politiche di genere poste nella parte introduttiva del documento (si veda l’art. 5, commi 4 e 5, Bozza Statuto Basilicata), o comunque, a queste ultime fanno un esplicito rinvio (art. 54, comma 1, Statuto Marche).

Altri testi prevedono l’istituzione della Commissione nel titolo dedicato a «La Partecipazione»: è il caso, per esempio, dello Statuto Calabria (art. 8) e del progetto campano, che prevede l’istituzione della Commissione tematica nell’articolo rubricato «Organismi di pari opportunità e consulta degli immigrati» (art. 17).

Quanto alla collocazione istituzionale dell’organo, soltanto alcune Regioni prevedono che lo stesso debba essere costituito presso il Consiglio regionale (in tal senso, artt. 41, comma 1, Statuto Emilia - Romagna, 73, comma 1, Statuto Lazio, 54, comma 1, Statuto Marche, 55, comma 2, Statuto Toscana (ove, come peraltro nel testo laziale, si definisce la Commissione «organismo autonomo») e, tra i progetti, artt. 5, comma 4, Bozza Statuto Basilicata e 59, comma 1, Bozza Statuto Molise). Gli altri articolati, invece, restano sul punto silenti, prevedendo la mera istituzione del collegio; a volte si specifica che ciò spetta al Consiglio regionale (art. 81, comma 1, Statuto Abruzzo), facendo pensare alla possibilità di impiegare a tal fine un atto consiliare non legislativo.

Originale è la formulazione dello Statuto Umbria che, quasi ponendo l’organismo settoriale su di un piano di parità con gli organi necessari della regione *ex art.* 121 Cost., afferma che lo stesso, «quale organismo regionale di parità, (...) concorre con il Consiglio regionale, la Giunta e il suo Presidente alla eliminazione delle discriminazioni fra i sessi e alla promozione delle politiche di genere» (art. 62, comma 1).

Nella consapevolezza dell'opportunità di "sganciare" le Commissioni *de quibus* dal diretto circuito politico - rappresentativo (o, almeno, garantire un qualche margine di autonomia alle stesse), qualche testo demanda alla legge regionale la previsione di opportune garanzie di indipendenza (così art. 54, comma 2, Statuto Marche e, tra i progetti, art. 17, comma 2, Bozza Statuto Campania).

Dal punto di vista funzionale, i testi considerati individuano essenzialmente quattro gruppi di funzioni (per quanto, almeno in parte, sovrapponibili):

- operare per la valorizzazione delle differenze di genere ed il superamento di ogni discriminazione (pur con formulazioni spesso diverse, si vedano, per esempio, gli artt. 81, comma 2, Statuto Abruzzo, 73, comma 2, Statuto Lazio, 93, comma 1, Statuto Piemonte, 55, comma 3, Statuto Toscana);
- realizzare la parità dei diritti e delle opportunità tra uomo e donna (artt. 54, comma 1, Statuto Marche, art. 17, comma 1, lett. a, Bozza Statuto Campania);
- esercitare funzioni consultive, di proposta, di controllo, di verifica e di monitoraggio in relazione all'attività del Consiglio e della Giunta nelle materie di competenza (con formulazioni diverse, artt. 81, comma 2, Statuto Abruzzo, 73, comma 2, Statuto Lazio, 55, comma 3, Statuto Toscana, 62, comma 2, Statuto Umbria);
- valutare l'impatto equitativo di genere sulle politiche regionali (art. 81, comma 2, Statuto Abruzzo; si veda, altresì, l'art. 53 Statuto Emilia - Romagna con riferimento all'impatto delle leggi ed alla redazione dei testi).

Frequenti sono, peraltro, soluzioni più scarse, che si limitano a demandare (in tutto o in via integrativa) alla legge, tra l'altro, la disciplina relativa ai settori specifici di intervento ed alle modalità di funzionamento dell'organo (con varie formulazioni, si vedano gli artt. 41, comma 1, Statuto Emilia - Romagna, 54, comma 2, Statuto Marche, 93, comma 2, Statuto Piemonte, 62, comma 3, Statuto Umbria, e, tra i progetti, artt. 5, comma 5, Bozza Statuto Basilicata, 59, comma 2, Bozza Statuto Molise). Gli Statuti Lazio e Toscana - ma, in termini analoghi, si esprime anche la Bozza Statuto Molise (art. 59, comma 3) - intervengono anche rispetto alla partecipazione dell'organismo di parità al procedimento legislativo, rinviando sul punto al regolamento interno del Consiglio regionale (rispettivamente, artt. 73, comma 3, e 55, comma 4).

Rispetto alla composizione dell'organo nessun testo introduce una disciplina specifica, operando sul punto un rinvio generalizzato alla legge regionale istitutiva dell'organo.

2.6. La tutela delle pari opportunità nella legislazione elettorale regionale: modelli a confronto

La materia elettorale regionale, come noto, costituisce oggetto di competenza concorrente, in quanto, ai sensi dell'art. 122, comma 1, Cost., «il sistema di

elezione e i casi di ineleggibilità e di incompatibilità del Presidente e degli altri componenti della Giunta regionale nonché dei consiglieri regionali sono disciplinati con legge della Regione nei limiti dei principi fondamentali stabiliti con legge della Repubblica, che stabilisce anche la durata degli organi elettivi» (sulla legislazione elettorale regionale, tra i molti, Rosini, 2006).

Sul punto, invero, sembra concorrere nella disciplina della materia *de qua* una pluralità di fonti, il cui intreccio, di non semplice lettura - specie in difetto di un iniziale mancanza di riferimenti giurisprudenziali e, soprattutto, della legislazione di principio statale - ha dato luogo a quello che è stato efficacemente definito «il “mosaico” delle fonti» (Giampieretti, 2002, p. 81). Anche lo statuto regionale (e sulla legittimità di un intervento di questa fonte sembra essersi espressa favorevolmente anche la Corte costituzionale), come analizzato nei paragrafi precedenti, opera frequenti richiami alla parità di accesso di donne e uomini alle cariche elettive.

La legislazione di principio statale, che - secondo il noto rapporto tra legislazione di principio e di dettaglio elaborato dalla giurisprudenza costituzionale già nel corso degli anni Settanta - non paralizza l'intervento legislativo delle Regioni, è sopraggiunta solo nel 2004 (legge n. 165), a distanza di ben cinque anni dall'entrata in vigore della legge Cost. n. 1 del 1999. Inoltre, tale legislazione non prevede espliciti riferimenti alle tematiche di genere, per le quali, dunque, un ruolo innovatore potrebbe essere svolto proprio dai legislatori regionali (sul punto, tra gli studi finora condotti, Catalani, 2006, Petrillo, 2006).

Molte delle Regioni intervenute sulla materia hanno esplicitamente introdotto previsioni *ad hoc* sul tema dell'accesso delle donne alle consultazioni elettorali. Sul punto, indubbiamente, pare avere influito la sent. n. 49 del 2003, che, operando un vero e proprio *overruling* rispetto al passato, ha “salvato” il riferimento contenuto nella legge valdostana alla presenza di «ambo i sessi» nelle liste.

Sulla base di questo “precedente”, è possibile ricondurre le soluzioni finora adottate a due diversi modelli:

- il modello cd. valdostano, adottato dalla legge elettorale calabrese (art. unico, comma 6), con il quale si impone la presenza nella liste di «candidati di entrambi i sessi»;
- il modello cd. frazionale, con il quale si introduce - pur con diverse formulazioni e prospettive applicative - un divieto in base al quale nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore ai due terzi dei candidati (artt. 3, comma 2, legge Lazio, 9, comma 6, legge Marche, 8, comma 4, legge Toscana).

Bibliografia

- Bartole S., *Possibili usi normativi delle norme a valore meramente culturale o politico*, in «Le Regioni», 2005
- Bin R., *Perché le Regioni dovrebbero essere contente di questa decisione*, «Le Regioni», 2005
- Campana M., *I nuovi statuti regionali e gli organismi di parità*, in B. Pezzini (a cura di), *Diritti sociali tra uniformità e differenziazione. Legislazione e politiche regionali in materia di pari opportunità, previdenza e lavoro dopo la riforma del Titolo V*, Giuffrè, Milano, 2005, pp. 35 ss.
- Caravita di Toritto B., *L'autonomia statutaria*, in «Le Regioni», 2004
- Caretti P., *La disciplina dei diritti fondamentali è materia riservata alla Costituzione*, in «Le Regioni», 2005
- Carlassare L., *L'integrazione della rappresentanza: un obbligo per le Regioni*, in Carlassare L. - Di Blasi A. - Giampieretti M., *La rappresentanza democratica nelle scelte elettorali delle Regioni*, CEDAM, Padova, 2002, pp. 1 ss.
- Carlassare L., *Parere sulla legittimità costituzionale della legge elettorale della Provincia autonoma di Bolzano*, in Aa.Vv., *Regioni: quali statuti e quali leggi elettorali*, Roma, 2003, pp. 75 ss.
- Carli M., *Artt. 121 e 122 Cost.*, in G. Branca, A. Pizzorusso (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Bologna - Roma, 1990, pp. 1 ss.
- Cartabia M., *Il principio della parità tra uomini e donne nell'art. 117, 7° comma*, in T. Groppi, M. Olivetti (a cura di), *La Repubblica delle autonomie. Regioni ed enti locali nel nuovo Titolo V*, Giappichelli, Torino, 2001, pp. 109 ss.
- Catelani E., *La legislazione elettorale regionale, con riferimento al principio delle pari opportunità*, in P. Caretti (a cura di), *Osservatorio sulle fonti 2005*, Giappichelli, Torino, 2006, pp. 155 ss.
- Chiaramonte A., *I sistemi elettorali delle regioni a statuto ordinario*, in P. Caretti (a cura di), *Osservatorio sulle fonti 2005*, Giappichelli, Torino, 2006, pp. 136 ss.
- Cuocolo F., *I nuovi statuti regionali fra Governo e Corte costituzionale*, in «Giur. cost.», 2004, pp. 4047 ss.
- Cuocolo F., *I principi generali dello statuto e il loro valore giuridico*, in «Quad. reg.», 2005, pp. 509 ss.
- D'Amico M., *Il legislatore reintroduce le «quote rosa»*, in «Studium iuris», 2005.
- D'Amico M., Concaro A., *Donne e istituzioni politiche: analisi critica e materiali di approfondimento*, Giappichelli, Torino 2006
- Deffenu A., *La parità tra sessi nella legislazione elettorale di alcuni Paesi europei*, in «Dir. pubbl.», 2001

- Falcon F., *Alcune questioni a valle delle decisioni della Corte*, in «Le Regioni», 2005
- Giampieretti M., Sistemi elettorali regionali: le riforme possibili, in L. Carlassare, A. Di Blasi, M. Giampieretti, *La rappresentanza democratica nelle scelte elettorali delle Regioni*, CEDAM, Padova, 2002, pp. 67 ss.
- Groppi T., *Quale garante per lo statuto regionale?*, in «Le Regioni», 2001, pp. 841 ss.
- Lippolis V., *Le dichiarazioni di principio degli statuti regionali*, in «Rass. parl.», 2005, pp. 975 ss.
- Martines T., Ruggeri A., Salazar C., *Lineamenti di diritto regionale*, Giuffrè, Milano, 2002, pp. 126 ss.
- Olivetti M., *Nuovi Statuti e forma di governo delle Regioni. Verso le Costituzioni regionali?*, Il Mulino, Bologna, 2002
- Petrillo P.L., *Democrazia paritaria, «quote rosa» e nuovi statuti regionali*, in M. Carli, G. Carpani, A. Siniscalchi (a cura di), *I nuovi statuti delle regioni ordinarie*, Il Mulino, Bologna, 2006, pp. 539 ss.
- Poggi A., *Parità dei sessi e rappresentanza politica negli ordinamenti regionali*, in R. Bin, G. Brunelli, A. Pugiotto, P. Veronesi (a cura di), *La parità dei sessi nella rappresentanza politica*, Giappichelli, Torino, 2003, pp. 124 ss.
- Rosini M., *La materia elettorale regionale tra vincoli costituzionali, principi statali e legislazione regionale*, in M. Carli, G. Carpani, A. Siniscalchi (a cura di), *I nuovi statuti delle regioni ordinarie*, Il Mulino, Bologna, 2006, pp. 491 ss.
- Ruggeri A., *La Corte, la “denormativizzazione” degli statuti regionali e il primato del diritto politico sul diritto costituzionale*, in forumcostituzionale.it, 2005 (ora anche in «Le Regioni», n. 3 del 2005)
- Spadaro A., *I «contenuti degli statuti regionali» (con particolare riguardo alle forme di governo)*, in A. Ruggeri e G. Silvestri (a cura di), *Le fonti di diritto regionale alla ricerca di una nuova identità*, Giuffrè, Milano, 2001, pp. 77 ss.
- Vespaziani A., *Principi e valori negli statuti regionali: much ado about nothing?*, in *associazionedeicostituzionalisti.it.*, 2005

Appendice al capitolo 2

Statuti Regionali

SEZIONE I

Disposizioni programmatiche

Regione Abruzzo

TITOLO I LE DISPOSIZIONI DI PRINCIPIO

Articolo 6 L'uguaglianza tra uomini e donne

1. La Regione riconosce e valorizza le differenze di genere e promuove l'uguaglianza di tutti i diritti, garantisce le pari opportunità tra uomini e donne in ogni campo assicurando l'effettiva parità di accesso alle cariche pubbliche ed elettive; adotta programmi, leggi, azioni positive e iniziative atte a garantire e promuovere la presenza equilibrata delle donne e degli uomini nel lavoro, nello svolgimento delle attività di cura, nella rappresentanza e nella partecipazione alla vita sociale, culturale e politica.

Regione Basilicata

Proposta di legge statutaria (Licenziata dalla Commissione Riforme in data 22/12/2003)

TITOLO I PRINCIPI FONDAMENTALI

Articolo 2 (Principi e finalità)

1. La Regione concorre con le istituzioni statali e locali ad attuare i principi costituzionali sui quali si fonda la Repubblica Italiana ed informa il proprio ordinamento ai principi (...) pari dignità sociale e di genere tra tutti i cittadini (...)

Articolo 3 (Uguaglianza e pari dignità sociale)

1. La Regione ispira la sua azione al raggiungimento dei seguenti obiettivi: (...) b) l'affermazione dell'uguaglianza dei diritti e delle pari opportunità tra uomini e donne; (...)

Articolo 5 (Pari opportunità)

1. La Regione garantisce, anche attraverso azioni positive, la parità giuridica, sociale, economica e politica tra i sessi.
2. Al fine di conseguire l'equilibrio della rappresentanza dei sessi negli organi elettivi la legge regionale stabilisce condizioni di parità per l'accesso alle liste nelle consultazioni elettorali, ai sensi degli articoli 51 e 117, comma 7 della Costituzione. A tale scopo la legge elettorale prevede vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.
3. La Regione assicura una presenza significativa delle donne negli organi di governo e in tutte le amministrazioni pubbliche regionali. La legge regionale prevede le modalità di nomina dei dirigenti degli uffici e di conferimento degli incarichi pubblici in modo che sia assicurata la parità di accesso tra i sessi.
(...)

TITOLO II ORGANI DELLA REGIONE

SEZIONE V Sistema elettorale

Articolo 33 (Sistema elettorale)

(...)
2. La legge regionale promuove la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive.

Regione Calabria

TITOLO I PRINCIPI FONDAMENTALI

Articolo 2 (Principi e finalità)

(...)

2. La Regione ispira in particolare la sua azione al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

(...)

d) la rimozione di ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, economica e culturale, nonché la promozione della parità di accesso tra gli uomini e le donne alle cariche elettive;

(...)

TITOLO IV SISTEMA DI ELEZIONE, INELEGGIBILITÀ, INCOMPATIBILITÀ

Articolo 38 (Sistema elettorale)

(...)

2. La legge regionale promuove la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive.

Regione Campania

Bozza di Statuto approvata in prima lettura dal Consiglio regionale con deliberazione n. 8/L del 18 settembre 2004

TITOLO I

Articolo 1 (Principi fondamentali)

2. La Regione Campania ispira la propria azione ai principi della democrazia, dello stato di diritto e della centralità della persona umana, favorendo e garantendo i principi di uguaglianza, solidarietà, libertà, giustizia sociale e pari opportunità tra donne e uomini, (...)

3. La Regione Campania garantisce la partecipazione democratica di tutti i cittadini e le cittadine (...).

Articolo 6 **(Valore della differenza di genere)**

1. La Regione riconosce e valorizza la differenza di genere a garanzia del rispetto della libertà e della dignità umana.
2. La Regione rimuove ogni ostacolo che impedisce la piena parità delle donne e degli uomini nella vita sociale, culturale, economica e politica ed assicura le azioni di promozione della parità anche nelle fasi di pianificazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle azioni stesse.
3. La Regione, ai fini di cui al comma 2, adotta programmi, azioni positive ed ogni altra iniziativa tesi a garantire il pieno rispetto dei principi di parità, di pari opportunità e di non discriminazione ed il riequilibrio della rappresentanza tra donne ed uomini nelle cariche elettive nonché a promuovere condizioni di parità per l'accesso alle consultazioni elettorali e la presenza equilibrata dei due generi in tutti gli uffici e le cariche pubbliche.

Articolo 7 **(Diritto al lavoro)**

1. Nel quadro dei valori e dei principi della Costituzione, la Regione promuove il diritto di uomini e donne ad un lavoro libero e capace di garantire una vita dignitosa ad ogni persona ed opera per rimuovere gli ostacoli di ogni tipo che possono limitarlo o impedirlo.
2. La Regione (...) garantisce l'attuazione e controlla il rispetto dei principi di uguaglianza, di opportunità e di non discriminazione per donne e uomini in materia di occupazione, di lavoro, di formazione e di attività di cura. Promuove ed incentiva la piena occupazione di uomini e donne, tutela i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, attua i principi della dignità e della sicurezza nel lavoro ed assicura la formazione professionale (...).
3. La Regione assume l'occupazione delle donne come riferimento di qualità del sistema economico campano.
(...)

Articolo 9 **(Finalità e obiettivi)**

1. La Regione, nel rispetto della sua storia, della sua tradizione e della sua eredità culturale di luogo di incontro di civiltà nel Mediterraneo, promuove ogni iniziativa per favorire:
(...)
 - c) la rimozione di ogni ostacolo che impedisce la pari opportunità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica; la tutela della maternità ed il lavoro di cura, nonché la promozione della parità di accesso tra gli uomini e le donne alle cariche elettive, in tutti gli uffici e gli incarichi pubblici, rinviando alle leggi l'attuazione dell'obbligo per una presenza equilibrata dei due generi;
(...)

TITOLO III
PARTECIPAZIONE, TRASPARENZA E REFERENDUM

Articolo 13
(Referendum abrogativo)

(...)

5. Il referendum abrogativo non è ammesso se l'esito positivo determina una riduzione del principio di pari opportunità.

(...)

TITOLO IV
RAPPORTI REGIONE-ENTI LOCALI. IL CONSIGLIO DELLE
AUTONOMIE LOCALI ED IL CONSIGLIO REGIONALE
DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

Articolo 21
(Il Consiglio delle autonomie locali)

(...)

3. La legge regionale determina i criteri per l'elezione dei rimanenti membri del Consiglio delle autonomie locali, garantendo che siano rappresentati proporzionalmente anche i piccoli comuni, nel rispetto di una presenza equilibrata di donne ed uomini

(...)

TITOLO V
GLI ORGANI DELLA REGIONE
CAPO I
Il Consiglio regionale

Articolo 36
(Elezione del Presidente e dell'ufficio di presidenza)

1. Nella prima seduta il Consiglio elegge il Presidente, due vice-presidenti, due segretari e due questori i quali costituiscono l'ufficio di presidenza, assicurando nella sua composizione la rappresentanza dell'opposizione ed il rispetto del principio di una equilibrata presenza di donne ed uomini.

(...)

CAPO II
Il Presidente della Giunta e la Giunta regionale

Articolo 49
(Il Presidente della Giunta regionale)

(...)

3. Il Presidente della Giunta nei dieci giorni successivi nomina, nel pieno rispetto del principio di una equilibrata presenza di donne ed uomini, i componenti la Giunta, tra i quali un vice-Presidente, e ne dà comunicazione al

Consiglio regionale nella prima seduta successiva alla nomina per la espressione del gradimento di cui all'articolo 51.
(...)

Articolo 50
(Attribuzioni del Presidente della Giunta regionale)

1. Il Presidente della Giunta regionale:
(...)

e) effettua le nomine di competenza della Giunta, previa deliberazione della stessa e acquisito il parere del Consiglio regionale ove richiesto, e provvede alle nomine, nel pieno rispetto del principio di una equilibrata presenza di donne ed uomini, e alle designazioni che la legge gli attribuisce;

Regione Emilia - Romagna

PREAMBOLO

La Regione Emilia-Romagna (...) consapevole del proprio patrimonio culturale, umanistico, ideale e religioso e dei principi di pluralismo e laicità delle istituzioni, opera per affermare:
(...)

b) il riconoscimento della pari dignità sociale della persona, senza alcuna discriminazione per ragioni di genere, di condizioni economiche, sociali e personali, di età, di etnia, di cultura, di religione, di opinioni politiche, di orientamento sessuale;
(...)

TITOLO I
I PRINCIPI

Articolo 2
(Obiettivi)

1. La Regione ispira la propria azione prioritariamente ai seguenti obiettivi:
(...)

b) il perseguimento della parità giuridica, sociale ed economica fra donne e uomini e la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di tale principio, compreso l'accesso alle cariche elettive, ai sensi degli articoli 51 e 117 della Costituzione;
(...)

Articolo 4
(Politiche del lavoro)

1. La Regione, in armonia con i principi della Costituzione italiana e dell'Unione europea, opera per:

(...)

c) rimuovere gli ostacoli che limitano o impediscono le pari opportunità e il diritto al lavoro e ad una vita dignitosa;

(...)

TITOLO IV LA REGIONE, ORGANI DI GOVERNO

Articolo 43 (Il Presidente della Giunta regionale)

(...)

2. Le nomine degli assessori e le altre nomine di competenza del Presidente s'ispirano anche ai principi di pari opportunità di accesso agli uffici pubblici ed alle cariche elettive, di cui agli articoli 51 e 117 della Costituzione e alla lettera b) dell'articolo 2.

TITOLO V LA FORMAZIONE DELLE LEGGI E DEI REGOLAMENTI

Articolo 53 (Impatto delle leggi e redazione dei testi)

(...)

3. Il Regolamento definisce le procedure, le modalità e gli strumenti di cui al comma 1 e il coinvolgimento delle Commissioni assembleari e della Commissione per le Pari Opportunità fra donne e uomini di cui all'articolo 41.

Regione Lazio

TITOLO I PRINCIPI FONDAMENTALI

Articolo 6 (Diritti e valori fondamentali)

1. La Regione (...)

6. Rimuove ogni ostacolo che impedisce la piena parità delle donne e degli uomini nei vari settori di attività attraverso l'attivazione di azioni positive. Garantisce le pari opportunità tra donne e uomini nell'esercizio delle funzioni regionali ed assicura l'equilibrio tra i sessi nelle nomine e designazioni di competenza degli organi regionali.

TITOLO IV
ORGANI COSTITUZIONALI DELLA REGIONE

CAPO I - IL CONSIGLIO REGIONALE
Sezione I - assemblea consiliare

Articolo 19
(Elezioni, composizione e scioglimento del Consiglio)

(...)

2.(...) La legge elettorale promuove la parità di accesso tra uomini e donne alla carica di consigliere regionale, anche mediante azioni positive.

Articolo 20
(Elezioni del Presidente del Consiglio e dell'Ufficio di presidenza)

(...)

2. (...) Nell'Ufficio di presidenza è garantita un'equilibrata presenza delle donne.

TITOLO V
ORGANIZZAZIONE E ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA DELLA
REGIONE

Articolo 53
(Organizzazione e personale)

(...)

4. L'amministrazione regionale, nell'ambito del proprio sistema organizzativo, attua azioni positive per garantire l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini, nel rispetto di quanto stabilito dalla vigente legislazione in materia e dai contratti collettivi di lavoro, anche mediante un apposito comitato regionale.

Regione Liguria

CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 2
(Principi dell'ordinamento e dell'azione regionale)

(...)

2. La Regione:

(...)

b) assicura, con azioni positive, le pari opportunità in ogni campo, sulla base dei principi di pari diritti e pari trattamento tra le donne e gli uomini;

(...)

**CAPO VIII
DIRIGENZA E RUOLO DEL PERSONALE**

**Articolo 70
(Organizzazione degli uffici)**

(...)

3. La legge regionale assicura le necessarie forme di mobilità e disciplina in modo coordinato le modalità di assunzione, di contrattazione e di gestione amministrativa, promuovendo pari opportunità alle donne e agli uomini nell'accesso agli incarichi interni all'Ente.

Regione Marche

**TITOLO I
PRINCIPI FONDAMENTALI**

**Articolo 3
(Uguaglianza e differenza di genere)**

(...)

2. La Regione valorizza la differenza di genere in ogni campo ed attività operando al fine di garantire condizioni di effettiva parità a donne e uomini. Le leggi regionali garantiscono parità di accesso a donne e uomini alle cariche elettive e negli enti, negli organi e in tutti gli incarichi di nomina del Consiglio e della Giunta.

Regione Molise

**Proposta di legge regionale n. 361 concernente lo Statuto della Regione
Molise**

**Testo approvato dalla Commissione nelle sedute del 15, 22 e 28 settembre
2005**

**TITOLO I
LE DISPOSIZIONI DI PRINCIPIO**

**Articolo 2
(Principi e finalità)**

(...)

3. Nell'espletare il proprio ruolo di promozione dello sviluppo della comunità molisana, la Regione persegue, in particolare, i seguenti obiettivi:

(...)

c) la piena parità tra donne e uomini nella vita sociale, culturale, economica, politica e istituzionale, in particolare promuovendo con azioni positive pari condizioni di accesso alle cariche elettive ai sensi degli articoli 51 e 117, settimo comma, della Costituzione;

- (...)
e) l'attuazione del diritto al lavoro degli uomini e delle donne;
(...)

Regione Piemonte

Preambolo

Il Piemonte,

(...)

assumendo, come valori fondanti, l'educazione alla pace e alla nonviolenza; la cultura dell'accoglienza, della coesione sociale e della pari dignità di genere; l'integrazione e la cooperazione tra i popoli;

(...)

adotta il presente Statuto regionale.

TITOLO I

PRINCIPI FONDAMENTALI

Articolo 13

(Pari opportunità)

1. La Regione garantisce le pari opportunità tra donne e uomini e opera per rimuovere, con apposite leggi e provvedimenti, ogni ostacolo che impedisce la piena parità nella vita sociale, politica, culturale ed economica.
2. La legge assicura uguali condizioni di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive nonché negli enti, negli organi e in tutti gli incarichi di nomina del Consiglio e della Giunta regionale.

Regione Puglia

TITOLO I

PRINCIPI

Articolo 6

La Regione garantisce in ogni campo dell'attività politica, sociale, familiare, scolastica, professionale e lavorativa il principio della parità tra i sessi, valorizzando la consultazione degli organismi di parità e pari opportunità istituiti con legge regionale ai sensi degli articoli 3 e 51 della Costituzione italiana.

La legge regionale promuove parità di accesso fra donne e uomini alle cariche elettive e pubbliche, allo scopo di favorire l'equilibrio della presenza fra generi.

CAPO I
Organi
Sezione I
Consiglio regionale

Articolo 24
(Composizione, modalità di elezione e scioglimento del Consiglio regionale)

Il Consiglio regionale è composto da settanta consiglieri eletti a suffragio universale dai cittadini, donne e uomini, iscritti nelle liste elettorali dei comuni della Puglia, con voto diretto, personale, eguale, libero e segreto.
(...)

Sezione III
Presidente della Giunta regionale

Articolo 41
(Presidente della Giunta regionale)

Il Presidente della Giunta regionale è eletto a suffragio universale dai cittadini, donne e uomini, iscritti nelle liste elettorali dei comuni della Puglia, con voto diretto, personale, eguale, libero e segreto, contestualmente alla elezione del Consiglio ed è componente dello stesso.
(...)

Regione Toscana

TITOLO I - LA REGIONE TOSCANA

Articolo 4
(Finalità principali)

1. La Regione persegue, tra le finalità prioritarie:

(...)

f) il diritto alle pari opportunità fra donne e uomini e alla valorizzazione della differenza di genere nella vita sociale, culturale, economica e politica, anche favorendo un'adeguata rappresentanza di genere nei livelli istituzionali e di governo e negli enti pubblici;

(...)

Articolo 82
(Differenza di genere)

1. L'uso, nel presente statuto, del genere maschile per indicare i soggetti titolari di diritti, incarichi pubblici e stati giuridici è da intendersi riferito ad entrambi i generi e risponde pertanto solo ad esigenze di semplicità del testo.

Regione Veneto
Statuto approvato in data 7/08/2004 dalla Commissione per lo Statuto ed il
Regolamento

TITOLO I
I PRINCIPI

Articolo 4
(Diritti e pari opportunità)

(...)

7. La Regione riconosce e valorizza le differenze delle proprie comunità ed opera per assicurare a tutti, donne e uomini, pari opportunità.

TITOLO III
AUTONOMIA DELLA REGIONE: ORGANI E FUNZIONI

Articolo 31
(Elezioni e composizione del Consiglio regionale)

(...)

2. (...) La legge elettorale, al fine di conseguire l'equilibrio della rappresentanza dei sessi, promuove condizioni di parità per l'accesso alle consultazioni elettorali.

(...)

Regione Umbria

TITOLO II
PRINCIPI PROGRAMMATICI

Articolo 7
(Parità)

1. La Regione opera per attuare la piena parità tra uomini e donne nella vita sociale, culturale, economica e politica anche con l'adozione di azioni positive. In particolare promuove, con appositi provvedimenti, pari condizioni per l'accesso alle cariche elettive.

Articolo 15
(Lavoro e occupazione)

(...)

2. La Regione assume la realizzazione di una condizione di piena occupazione quale primario obiettivo sociale e fattore essenziale dello sviluppo economico regionale. Concorre a rimuovere gli ostacoli che impediscono le pari opportunità di accesso al lavoro.

(...)

CAPO II
Presidente della Giunta e Giunta regionale

Articolo 67
(Giunta regionale)

(...)

4. Nella Giunta deve essere garantita una presenza equilibrata di uomini e donne.

SEZIONE II

Organismi di parità

Regione Abruzzo

TITOLO VIII GLI STRUMENTI DI GARANZIA

Articolo 81

La Commissione regionale per le pari opportunità

1. Il Consiglio regionale istituisce la Commissione regionale per la realizzazione delle pari opportunità e della parità giuridica e sostanziale tra donne e uomini.
2. La Commissione opera per la valorizzazione delle differenze di genere e per il superamento di ogni discriminazione; esercita le funzioni consultive e di proposta in relazione all'attività del Consiglio e della Giunta nelle materie di competenza; è preposta alla valutazione dell'impatto equitativo di genere sulle politiche regionali.
3. La Commissione esprime un parere consultivo obbligatorio sui provvedimenti riguardanti l'attuazione delle materie di competenza della stessa, e comunque ogni qualvolta occorra attuare i principi di parità e di non discriminazione

Regione Basilicata

**Proposta di legge statutaria (Licenziata dalla Commissione Riforme in data
22/12/2003)**

TITOLO I PRINCIPI FONDAMENTALI

Articolo 5 (Pari opportunità)

(...)

4. È istituita, altresì, presso il Consiglio regionale, la commissione permanente per la realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne.
5. La legge regionale disciplina il numero dei componenti, le procedure di nomina, gli strumenti e le strutture operative in dotazione, i settori specifici di intervento e le modalità di funzionamento della commissione.

Regione Calabria

**TITOLO II
LA PARTECIPAZIONE**

**Articolo 8
(Commissione per le pari opportunità)**

1. La Regione istituisce con legge la Commissione per le pari opportunità.

Regione Campania

Bozza di Statuto approvata in prima lettura dal Consiglio regionale con deliberazione n. 8/L del 18 settembre 2004

**TITOLO III
PARTECIPAZIONE, TRASPARENZA E REFERENDUM**

**Articolo 17
(Organismi di pari opportunità e consulta degli immigrati)**

1. Presso la regione Campania sono istituiti:
 - a) la commissione regionale per la realizzazione della parità dei diritti e delle opportunità tra uomo e donna;
 - b) la consulta regionale femminile, organo consultivo che svolge anche indagini conoscitive sulla condizione della donna;
 - c) (...)
2. La legge regionale ne disciplina le funzioni e le modalità di nomina e ne garantisce l'indipendenza.

Regione Emilia - Romagna

**TITOLO IV
LA REGIONE, ORGANI DI GOVERNO**

**Articolo 41
(Commissione per le Pari Opportunità fra donne e uomini)**

1. La legge regionale istituisce, presso l'Assemblea legislativa, la Commissione per le Pari Opportunità fra donne e uomini, ne stabilisce la composizione ed i poteri, disciplinando le modalità che ne garantiscano il funzionamento.

Regione Lazio

TITOLO V ORGANIZZAZIONE E ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA DELLA REGIONE

CAPO IV - ORGANI DI CONSULTAZIONE

Articolo 73

(Consulta femminile regionale per le pari opportunità)

1. La Consulta femminile regionale per la realizzazione delle pari opportunità e della parità giuridica sostanziale fra donne e uomini è organismo autonomo, con sede presso il Consiglio regionale.
2. Opera per la valorizzazione delle differenze di genere e per il superamento di ogni discriminazione diretta. Esercita funzioni consultive e di proposta nei confronti degli organi regionali.
3. Il regolamento dei lavori del Consiglio disciplina la partecipazione della Consulta ai procedimenti consiliari.

Regione Marche

TITOLO IX ISTITUTI REGIONALI DI GARANZIA

Articolo 54

(Commissione per le pari opportunità)

1. La Regione istituisce la Commissione per le pari opportunità, con sede presso il Consiglio regionale, per garantire le condizioni di effettiva parità a donne e uomini ai sensi dell'articolo 3, comma 2.
2. La legge regionale stabilisce la composizione, le funzioni e le modalità di organizzazione e funzionamento, garantendone l'indipendenza.

Regione Molise
**Proposta di legge regionale n. 361 concernente lo Statuto della Regione
Molise**
**Testo approvato dalla Commissione nelle sedute del 15, 22 e 28 settembre
2005**

TITOLO IX
ORGANI DI CONSULTAZIONE E DI GARANZIA

Articolo 59
(Commissione per le parità e le pari opportunità tra uomo e donna)

1. La Regione istituisce con legge, presso il Consiglio regionale, la Commissione regionale per le parità e le pari opportunità tra uomo e donna.
2. La legge regionale disciplina la composizione, le modalità di nomina e di funzionamento e gli ambiti specifici di intervento della Commissione e prevede altresì le risorse organizzative destinate a consentirne l'operatività.
3. Il regolamento interno di funzionamento del Consiglio regionale disciplina i casi e le modalità di partecipazione della Commissione ai procedimenti consiliari.

Regione Piemonte

TITOLO II
ORGANI E FUNZIONI

CAPO I.
Organi della Regione

Articolo 38
(Consulta regionale delle elette)

1. Presso il Consiglio regionale è istituita la Consulta regionale delle elette del Piemonte con il compito di promuovere la parità di accesso e la presenza delle donne in tutte le assemblee e gli organismi regionali, locali, nazionali ed europei, di aumentare il numero delle elette e di accrescere e consolidare il contributo delle donne alla definizione degli strumenti giuridici che regolano la nostra società.
2. La Consulta esercita funzioni consultive e di proposta in relazione all'attività normativa del Consiglio e della Giunta regionale ed esprime pareri sulle politiche regionali per rimuovere ogni ostacolo che impedisca la piena parità di accesso delle donne e degli uomini nella vita sociale, culturale ed economica.

CAPO III

Commissione per le pari opportunità tra donne e uomini

Articolo 93

(Commissione per le pari opportunità tra donne e uomini)

1. La Commissione per le pari opportunità tra donne e uomini opera per rimuovere gli ostacoli in campo economico, sociale e culturale, che di fatto costituiscono discriminazione diretta o indiretta nei confronti delle donne e per l'effettiva attuazione dei principi di uguaglianza e di parità sociale sanciti dalla Costituzione e dallo Statuto.
2. La legge regionale istituisce la Commissione, ne stabilisce la composizione ed i poteri e dispone in ordine alle modalità che ne garantiscano il funzionamento.

Regione Puglia

TITOLO I PRINCIPI

Articolo 6

La Regione garantisce in ogni campo dell'attività politica, sociale, familiare, scolastica, professionale e lavorativa il principio della parità tra i sessi, valorizzando la consultazione degli organismi di parità e pari opportunità istituiti con legge regionale ai sensi degli articoli 3 e 51 della Costituzione italiana.

(...)

Regione Toscana

TITOLO V ORGANI DI TUTELA E GARANZIA

Articolo 55

(Commissione per le pari opportunità)

1. La commissione per le pari opportunità fra donne e uomini è istituita con legge.
2. La commissione è organismo autonomo, con sede presso il consiglio regionale.
3. La commissione esercita funzioni consultive e di proposta nei confronti degli organi regionali, funzioni di controllo e monitoraggio sulle politiche regionali ai fini dell'applicazione dei principi di non discriminazione e di pari opportunità fra

donne e uomini, funzioni di verifica sull'applicazione delle disposizioni dell'articolo 117, comma settimo, della Costituzione.

4. Il regolamento interno disciplina la partecipazione della commissione ai procedimenti consiliari.

Regione Umbria

CAPO I

Il Consiglio regionale

Sezione IV

Pari opportunità

Articolo 62

(Centro per le pari opportunità)

1. La Regione istituisce il Centro per le pari opportunità, quale organismo regionale di parità, che concorre con il Consiglio regionale, la Giunta e il suo Presidente alla eliminazione delle discriminazioni fra i sessi e alla promozione di politiche di genere.

2. Il Centro esprime pareri e formula proposte sugli atti di competenza del Consiglio regionale e della Giunta, che abbiano incidenza nelle materie che riguardano le politiche di genere.

3. La legge regionale disciplina la composizione e il funzionamento del Centro.

SEZIONE III

Legislazione elettorale

Regione Abruzzo

Abruzzo, legge regionale n. 42 del 2004 (“Integrazioni alla legge regionale 19 marzo 2002, n. 1, recante disposizioni in materia di elezioni regionali”)

Articolo 1

Integrazioni all’art. della legge regionale 19 marzo 2002, n. 1

1. Dopo l’art. della legge regionale 19 marzo 2002, n. 1 è inserito il seguente:

(...)

«Art. 4 *bis*: In ogni lista provinciale nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore ai due terzi dei candidati; in caso di quoziente frazionario si procede all’arrotondamento all’unità più vicina»

(...)

Regione Calabria

Calabria, legge regionale n. 1 del 2005 (“Norme per l’elezione del Presidente della Giunta regionale e del Consiglio regionale”)

Articolo unico

(...)

6. Al fine di assicurare la parità di accesso alle cariche elettive degli uomini e delle donne, ai sensi degli articoli 51 e 117, comma 7, della Costituzione, le liste elettorali devono comprendere, a pena di inammissibilità, candidati di entrambi i sessi.

(...)

Regione Lazio

Lazio, legge regionale n. 2 del 2005

(“Disposizioni in materia di elezione del presidente della regione e del Consiglio regionale e in materia di ineleggibilità e incompatibilità dei componenti della Giunta e del Consiglio regionale”)

Articolo 3

(Numero dei consiglieri regionali)

(...)

2. In ogni gruppo di liste nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore ai due terzi dei candidati; in caso di quoziente frazionario si procede all’arrotondamento all’unità più vicina. I movimenti ed i partiti politici

presentatori di liste che non abbiano rispettato la proporzione di cui al presente comma sono tenuti a versare alla Giunta regionale l'importo del rimborso per le spese elettorali di cui alla legge 3 giugno 1999, n. 157 (Nuove norme in materia di rimborso delle spese per consultazioni elettorali e referendarie e abrogazione delle disposizioni concernenti la contribuzione volontaria ai movimenti e partiti politici), fino ad un massimo della metà, in misura direttamente proporzionale al numero dei candidati in più rispetto a quello massimo consentito. Il Presidente della Regione determina con proprio decreto l'ammontare della somma.

3. La lista regionale è composta in modo che ci sia almeno un candidato residente per ciascuna delle province della Regione e che entrambi i sessi siano rappresentati in pari misura. Sono inammissibili le liste regionali che non prevedano candidati residenti e la pari presenza di candidati di entrambi i sessi.

Regione Marche

Marche, legge regionale n. 27 del 2004, modificata da Legge regionale n. 5 del 2005

(“Norme per l’elezione del Consiglio e del Presidente della Giunta regionale”)

Articolo 9

(Liste provinciali, gruppi di liste e coalizioni)

(...)

6. In ogni lista provinciale, a pena d'inammissibilità, nessuno dei due generi può essere rappresentato in misura superiore ai due terzi dei seggi assegnati alla circoscrizione; in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità più vicina.

(...)

Regione Puglia

Puglia, legge regionale n. 2 del 2005

Articolo 3

(Numero dei Consiglieri regionali)

(...)

3. In ogni gruppo di liste nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore ai due terzi dei candidati; in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento dell'unità più vicina. I movimenti e i partiti politici presentatori di liste che non abbiano rispettato la proporzione di cui al presente comma sono tenuti a versare alla Giunta regionale l'importo del rimborso delle spese elettorali di cui alla legge 3 giugno 1999, n. 157 (Nuove norme in materia di rimborso delle spese per consultazioni elettorali e referendarie e abrogazione delle disposizioni concernenti la contribuzione volontaria ai movimenti e partiti politici), fino a un massimo della metà, in misura direttamente proporzionale ai candidati in più rispetto a quello minimo consentito. Il Presidente della Regione determina con proprio decreto l'ammontare della somma.

Regione Toscana
Toscana, legge regionale n. 25 del 2004
(“Norme per l’elezione del Consiglio regionale e del Presidente della Giunta regionale”)

Articolo 8
(Liste provinciali)

(...)

4. In ciascuna lista provinciale non possono essere presentati più di due terzi di candidati circoscrizionali dello stesso genere.

(...)

Articolo 10
(Limiti di candidatura)

(...)

2. nelle candidature regionali quando le liste indicano due candidati, ciascun genere deve essere rappresentato.

(...)

Articolo 25
(Norme di rinvio)

(...)

2. Apposita normativa regionale, da approvarsi entro 90 giorni dall’entrata in vigore della presente legge, provvederà alla disciplina:

(...)

d) delle misure incentivanti a favore delle candidature femminili.

Capitolo 3

La tutela delle pari opportunità negli statuti provinciali e comunali

3.1. Premessa

Se, come analizzato nel capitolo precedente, le prospettive di genere stanno incontrando un sempre più diffuso riconoscimento a livello statutario regionale, altrettanto può affermarsi con riguardo ai livelli di governo subregionali, ovvero quello provinciale e quello comunale.

Tale affermazione risulta pienamente conforme all'evoluzione dell'organizzazione statale sancita dalla riforma del Titolo V, contraddistinta, come noto, da un disegno policentrico (o, come spesso definito, "a rete") delle autonomie che, ai sensi del nuovo art. 114 Cost., dal basso - e su un piano di parità -, costituiscono la Repubblica (sulla disposizione, in termini critici, Mangiameli, 2002). Province e comuni, in particolare, oltre che immediati destinatari dei principi fondamentali della Costituzione (sul punto, Pizzetti, 2001), sono oggi equiparati, dal punto di vista della garanzia costituzionale, alle Regioni, in quanto titolari di un'autonomia - anche statutaria - riconosciuta direttamente dalla Carta fondamentale (sul tema, per tutti, Rolla, 2001, pp. 157 ss.). Province e comuni, inoltre, per quanto storicamente titolari di un ruolo fondamentale (soprattutto i secondi, cui l'art. 118 Cost., salvo occorra assicurarne l'esercizio unitario, attribuisce in via generale la titolarità delle funzioni amministrative) nell'organizzazione pubblica del Paese, ne assumono oggi uno potenzialmente ancora più incisivo, soprattutto in ragione della prossimità ai cittadini, ai loro problemi ed alle loro istanze, che, in applicazione del principio di sussidiarietà, devono proprio in questa sede - per lo meno in prima istanza - trovare adeguate risposte.

Anche dalla particolare prospettiva delle politiche di genere, sia le province che i comuni, in quanto enti rappresentativi delle rispettive comunità ed in parte titolari dell'organizzazione politica dell'ente attraverso l'esercizio della potestà statutaria in materia di organi di governo, possono ora svolgere un fondamentale ruolo di impulso, suscettibile, forse, ove efficace, di essere mutuato presso altri livelli di governo e, finanche, a livello statale. Proprio lo statuto, infatti, secondo la posizione sostenuta dalla dottrina dominante, rappresenta l'atto costitutivo dell'ordinamento autonomo, tanto più alla luce del nuovo art. 114, comma 2, Cost. che espressamente riconosce il carattere primario della relativa potestà (sul

tema, tra i molti, Corpaci, 2002, Civitarese Matteucci, 2002, pp. 461 ss., Pegoraro, Giupponi, 2002, De Luca, 2005).

La ricerca che segue è stata condotta analizzando l'esperienza statutaria degli enti locali della Lombardia, che, come si avrà modo di dimostrare, già oggi hanno individuato strumenti normativi potenzialmente idonei a garantire la piena partecipazione della donna nei vari ambiti della vita sociale, non solo attraverso disposizioni meramente enunciative, ma, anche, individuando interessanti strumenti operativi suscettibili di garantire le istanze partecipative del genere femminile rispetto alla vita delle comunità locali.

3.2. La tutela delle pari opportunità negli statuti provinciali

Un rinnovato ruolo nell'assetto policentrico della Repubblica è oggi attribuito alla provincia, ente al quale già l'art. 2 della legge n. 265 del 1999 (intitolata «Ampliamento dell'autonomia degli enti locali») riconobbe il carattere rappresentativo della rispettiva comunità locale.

Dal punto di vista operativo, l'approfondimento delle tematiche di genere rispetto a questo livello di governo pone profili problematici in parte analoghi a quelli esistenti per i comuni. Entrambi gli enti locali, infatti, dispongono oggi di alcuni margini di scelta suscettibili di incidere in modo più o meno efficace sulle politiche *de quibus*.

Nelle province lombarde alcuni riferimenti alle pari opportunità sono già contenuti negli statuti. Alcuni si limitano a qualche indicazione generica, contenuta per lo più nelle disposizioni di principio (come, per esempio, le Province di Sondrio e Varese); altri, invece, ne contengono importanti e significative declinazioni (*vedi*, in particolare, gli statuti di Como, Lodi e Cremona).

In ordine al contenuto delle dichiarazioni programmatiche, può osservarsi che, se, da un lato, la semplice enunciazione della tutela delle pari opportunità o, in generale, del divieto di discriminazione sessuale, può apparire insufficiente, rischiando di rimanere lettera morta, dall'altro, però, la circostanza che tale principio si qualifichi come principio fondante e ispiratore dell'ente provincia, ne determina una consistenza che non può essere ignorata, né dal mondo politico, né, tanto meno, dagli esecutori delle norme, siano essi amministratori o interpreti.

Va inoltre osservato che in alcuni statuti, come quelli di Milano, di Pavia, di Mantova e di Varese, la declinazione del principio di pari opportunità è particolarmente pregnante. In questi testi non ci si limita a riconoscere le pari opportunità ed il principio di non discriminazione come principi fondamentali (nello statuto di Milano, in particolare, al declinazione del principio di parità è particolarmente elaborata, affermandosi che «La Provincia [...] tutela la parità di diritti, doveri ed opportunità tra tutti i cittadini prevenendo ogni e qualsiasi discriminazione. È impegnata, inoltre, a garantire a coloro che si trovino per qualsiasi motivo nel proprio territorio, uguaglianza e possibilità di pieno sviluppo

della persona umana, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali, riconoscendo le potenzialità positive che possono derivare dalle specificità e dalle differenze»: art. 1, comma 12), ma si fa uno specifico riferimento anche all'adozione di "azioni positive", ritenute «necessarie per garantire l'effettiva pari opportunità tra donna e uomo nella formazione, nel lavoro e nella vita sociale» (così art. 1, comma 18).

Analoga declinazione è contenuta nello statuto provinciale di Pavia, mentre in quello di Varese si rinviene un riferimento più sintetico, ma distinto, alla tutela delle pari - opportunità ed alla adozione di azioni positive per rendere effettiva l'eguaglianza. Nello statuto di Mantova, infine, si insiste soprattutto sull'adozione di misure per rendere effettiva l'eguaglianza: il riferimento alle azioni positive compare infatti sia all'art. 2, riguardante i principi ispiratori («La Provincia [...] concorre, attraverso i suoi programmi, alla promozione di azioni positive per garantire l'eguaglianza di diritti e favorire le pari opportunità e la possibilità di realizzazione sociale per le donne e gli uomini [...]») - ove si richiamano in modo significativo anche «i principi delle direttive e degli indirizzi della Comunità europea in materia di parità [...]» -, sia all'art. 5, dedicato specificamente alle pari opportunità («La Provincia attua specifiche azioni positive volte ad evitare le discriminazioni a carico delle donne e a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscano il pieno ed effettivo esercizio dei diritti della persona»).

È altresì da segnalare, rispetto a questo profilo, lo statuto di Bergamo, nel quale si fa riferimento non solo alla «rimozione di ogni ostacolo che limiti di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, e la parità fra di essi», ma anche alla «valorizzazione delle pari opportunità dei sessi nella vita amministrativa e la cultura delle differenze [...]» (art. 1, «La Provincia»).

Si può constatare, peraltro, che la semplice affermazione del principio diventa particolarmente significativa allorché venga previsto un organo atto a vigilare sulla sua concretizzazione: così, nella Provincia di Milano è istituita la *Commissione permanente sui temi della donna* (art. 42 «Commissioni particolari», per il cui funzionamento, però, «si rinvia ad apposito Regolamento»); nella Provincia di Mantova vengono istituite addirittura due commissioni, quella delle «Pari opportunità» e quella delle «donne elette» (art. 21).

Non sempre, però, la declinazione della tutela del principio delle pari - opportunità è necessaria per giustificare la presenza di una commissione o comitato. Nello statuto provinciale comasco, per esempio, pur non essendo contenuta l'astratta dichiarazione del principio, l'attuale art. 76 prevede una *Commissione per le pari opportunità*. La relativa disciplina, tra l'altro, pare eccellente (soprattutto se raffrontata con quella di altri statuti provinciali che, sul punto, operano un generale rinvio ad un apposito regolamento: si veda, per esempio, l'art. 60 dello statuto provinciale di Cremona), riferendosi non solo alla composizione, ma anche alle funzioni del collegio, estese alla predisposizione di un piano biennale di interventi per favorire le pari opportunità nella gestione amministrativa e nelle realizzazioni programmatiche ed all'attuazione di iniziative specifiche su problemi di particolare importanza per la condizione femminile.

A parte lo statuto di Como, negli altri casi, le funzioni della *Commissione per le pari opportunità* vengono definite generalmente di tipo “consultivo e propositivo” (vedi art. 18 dello statuto provinciale di Lodi).

In alcuni statuti non si prevede una “Commissione”, ma si rinvia in generale alle funzioni del Consiglio provinciale («per la realizzazione dei principi predisposti dall’art. 27 della legge 27.3.1993, n. 81»: così, l’art. 40 dello statuto provinciale di Bergamo; «per assicurare condizioni di pari - opportunità tra uomo e donna secondo i principi disposti dall’art. 6, comma 3, D.lgs. 267/2000»: così, l’art. 44 dello statuto provinciale di Lecco).

Molto significative, dal punto di vista degli organi, sono alcune disposizioni statutarie che si riferiscono alla composizione della Giunta, che si presentano con declinazioni diverse, non influenti sul risultato effettivo.

Nello statuto provinciale di Como si statuisce infatti che, nella formazione della Giunta, occorra favorire il principio di parità - testualmente «favorendo il principio di “pari opportunità”» - (art. 26, comma 1). Si tratta, ovviamente, di un importante riconoscimento (che, tra l’altro, non è previsto da altri statuti provinciali lombardi quali, per esempio, quelli di Varese e di Bergamo), destinato peraltro, in difetto di una effettiva “sensibilità di genere” della classe politica, a restare inattuato.

Sarebbe quindi auspicabile una scelta più incisiva, destinata a vincolare in qualche modo il Presidente della Giunta (e, soprattutto, le forze politiche che lo sostengono) nella formazione della sua squadra di governo territoriale.

Una prima soluzione, più blanda, potrebbe consistere nell’introdurre un obbligo di motivazione qualora nella Giunta non siano stati inseriti Assessori di sesso femminile. Questa soluzione, adottata da alcuni testi di comuni medio - piccoli (spesso di aree rurali o di montagna), pare inopportuna a livello provinciale, ove non pare credibile la difficoltà di individuare personalità professionalmente qualificate di sesso femminile. Tra l’altro, la possibilità di nomina degli Assessori anche al di fuori del Consiglio provinciale rende questa eventualità poco configurabile.

Al fine di rendere certa la presenza femminile nella Giunta - il cui numero di membri può essere elevato fino ad un massimo di dieci Assessori - potrebbe dunque essere opportuno orientarsi a favore di una scelta “forte”, quale potrebbe essere l’inserimento di una determinata soglia di membri di ciascun sesso all’interno dell’organo collegiale. A questo proposito, paiono particolarmente interessanti le soluzioni adottate dagli statuti delle Province di Lodi e di Cremona: l’art. 53, comma 5, del primo impone infatti al Presidente di «garantire la rappresentanza di genere all’interno della Giunta con almeno la presenza di due Assessori»; l’art. 70, comma 3, del secondo, in termini ancora più incisivi, prevede addirittura che il Presidente «dovrà garantire la rappresentanza di genere all’interno della Giunta per almeno 1/3 dei suoi componenti». Formulazioni di questo tenore potrebbero indubbiamente essere vincolanti e contribuire all’effettiva affermazione della presenza femminile negli organi esecutivi provinciali.

Nella declinazione del principio, comunque, pare importante adottare una formulazione “neutra”, che si riferisca ad una proporzione fra “i sessi”: tale

formula è stata ritenuta idonea dalla Corte costituzionale, nella sent. n. 49/2003, a fugare qualsiasi dubbio di lesione del principio di eguaglianza, non favorendo un sesso in particolare e per sempre, ma richiedendo un certo equilibrio fra i sessi ed essendo per natura “reversibile”.

Significative sono anche le norme provinciali che esigono il rispetto del principio delle pari - opportunità nell’organizzazione degli uffici stessi della provincia. Si vedano, al proposito, l’art. 55 dello statuto provinciale di Bergamo, che rinvia ad un «regolamento che disciplini la dotazione del personale e l’organizzazione degli uffici e dei Servizi, dettando norme per (...) la garanzia del personale in ordine alle pari opportunità tra uomini e donne (...)»; l’art. 59 dello statuto provinciale di Lecco, nel quale si rinvia ad un regolamento per l’organizzazione degli uffici, nel rispetto del principio delle pari opportunità (con una declinazione simile a quella dello statuto di Bergamo).

Nell’art. 61 dello statuto di Lodi, si prevede, in modo più incisivo, non soltanto il rispetto del principio, ma anche il compito di concretizzarlo in via effettiva, statuendo che «La Provincia promuove e realizza la formazione e l’aggiornamento professionale del proprio personale e rimuove ogni ostacolo all’accesso al lavoro e allo sviluppo di carriera in un quadro di pari opportunità». Tale declinazione è particolarmente apprezzabile perché intende il principio da un punto di vista “metodologico”.

La garanzia di una adeguata presenza femminile nelle istituzioni provinciali implica peraltro che essa non sia limitata alla composizione della sola Giunta, ma sia assicurata sempre, nella vita di ogni istituzione territoriale.

Significativo il richiamo molto forte, in alcuni statuti provinciali, alla garanzia del principio negli organi collegiali della Provincia «nonché di quelli degli enti, aziende, istituzioni da esse dipendenti» (art. 59 dello statuto provinciale di Cremona; art. 1, comma 12, dello statuto provinciale di Pavia; art. 6 dello statuto provinciale di Sondrio).

L’adozione di una disposizione di portata generale, come quelle appena viste, evita la necessità di ripetere il principio in riferimento ad ogni singolo organo od istituzione e, soprattutto, trova applicazione anche in caso di costituzione di organi temporanei.

De jure condendo, può quindi affermarsi l’opportunità che, in occasione di una eventuale revisione degli statuti provinciali in una ottica di effettivo rafforzamento del principio delle pari opportunità, si presti attenzione alla presenza di un principio generale, che funga da orientamento per le politiche provinciali e, anche, per la valutazione dell’azione politica ed amministrativa. Sotto questo profilo, peraltro, non pare affatto sufficiente limitarsi ad enunciazioni generali: meglio sarebbe prevedere la presenza di un organo (la *Commissione provinciale delle pari opportunità*) preposta ad assicurare il rispetto sostanziale del principio stesso.

Nell’ottica di un rafforzamento dell’organo si potrebbe anche immaginare un ampliamento della sua composizione - prevedendo, per esempio, la partecipazione di donne elette in organi rappresentativi di enti territoriali della Provincia -, ma questa opzione, a prescindere dagli inevitabili risvolti finanziari, potrebbe incidere negativamente sulla funzionalità dell’organismo, paralizzandone l’azione. Da evitare, altresì, pare lo “sdoppiamento” dell’organismo di parità mediante

l'istituzione, accanto ad una *Commissione Pari opportunità*, di una *Consulta delle elette* (o, comunque, a prescindere dalla denominazione, composto dalle elette nel Consiglio provinciale). Questa opzione, pure lecita (adottata, per esempio, dall'art. 21, comma 2, statuto provinciale di Mantova ed oggetto di codificazione anche da parte di alcuni statuti regionali di "seconda generazione" quale, per esempio, quello del Piemonte) e non foriera di costi ulteriori per il bilancio provinciale, potrebbe essere, però, anche causa di inutili sovrapposizioni funzionali con l'organismo preesistente, per giunta rispetto ad un ambito d'intervento che, in relazione alle competenze della provincia, pare assai ristretto.

Molto importante sarebbe invece curare il riferimento ad una componente equilibrata dei "sessi", sia nella Giunta, sia, in generale, negli organi collegiali, nonché negli enti, aziende ed istituzioni dipendenti dalla provincia stessa, optando per regole il più possibile cogenti.

Sarebbe infine da valorizzare la realizzazione del principio nell'organizzazione degli uffici regionali: la effettiva concretizzazione dello stesso deve infatti passare da buone pratiche nel settore pubblico, che potrebbe in questo modo operare da modello anche per quello privato.

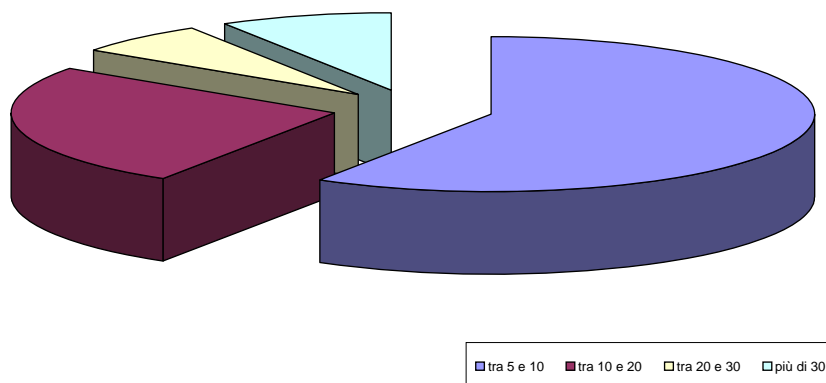
Quale ente datore di lavoro, risulta molto significativa l'esplicitazione del principio di pari opportunità nell'organizzazione interna degli uffici provinciali, con la previsione anche della possibilità per il personale, compatibilmente con le esigenze d'ufficio, di seguire corsi di formazione e di aggiornamento sulle tematiche delle pari opportunità.

3.3 La tutela delle pari opportunità negli statuti comunali: una premessa di metodo

L'analisi è stata condotta muovendo dalla previa considerazione della particolare realtà comunale della Regione Lombardia, caratterizzata da un elevato numero di comuni – ben 1.546 –, molti dei quali piccoli e addirittura piccolissimi (finanche con poche decine di abitanti).

Tale carattere dell'esperienza oggetto di studio ha suggerito la circoscrizione del campo di ricerca ai comuni di più grande dimensione, per un totale di 430 enti, pari a circa il 30% del totale: di questi, ben 253 hanno una popolazione tra i cinquemila ed i diecimila abitanti, 111 tra i diecimila ed i ventimila, 29 tra i ventimila ed i trentamila, e soltanto 37 superiore ai trentamila (tra i quali tutti i capoluoghi di provincia - ad esclusione di Sondrio - ed i grandi comuni dell'*hinterland* milanese, al cui territorio provinciale appartengono ben 21 dei 37 comuni con più di trentamila abitanti) (fig. 3.1).

Figura 3.1 – Percentuale comuni per numero di abitanti



L'analisi degli statuti comunali considerati - tratti, nella versione disponibile (pur essendo in corso in molte realtà un complessivo lavoro di riforma dei testi attualmente in vigore) dai siti ufficiali del Ministero degli Interni, della Regione e dei singoli enti locali o fatti pervenire direttamente da questi ultimi - è stata condotta utilizzando una ripartizione tematica così articolata.

- Disposizioni di principio;
- Presenza di organismi di parità;
- Clausole relative alla presenza femminile negli organi comunali;
- Clausole relative alla tutela del genere femminile nella formazione e nel rapporto di lavoro;
- Riserva di posti a donne nelle commissioni di concorso.

Ad ognuno di questi profili sono dedicati i paragrafi che seguono.

3.3.1. Disposizioni di principio

Molti degli statuti comunali esaminati, soprattutto nella parte introduttiva oppure, ove esistente, nel Preambolo, contengono riferimenti di tipo dogmatico, enunciando principi od obiettivi programmatici cui il comune, in quanto ente esponenziale della relativa comunità, è chiamato a tendere nell'esercizio delle proprie funzioni istituzionali.

Tra queste disposizioni, soprattutto nei testi più recenti novellati dopo il 2000, si rinvengono spesso riferimenti alle tematiche di genere.

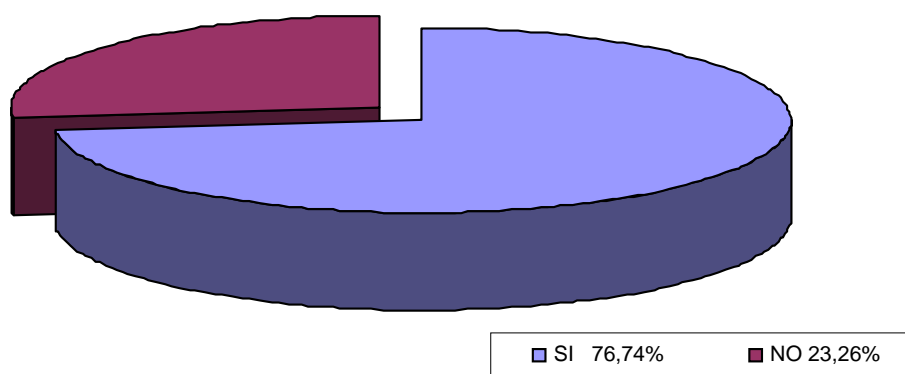
I dati, da questo punto di vista, sono assai esplicativi.

Sul totale dei comuni lombardi con più di cinquemila abitanti, ben 315 (pari al 76,74%) (fig. 3.2) contengono un riferimento programmatico sul tema che, se in alcuni casi è limitato ad un generico riferimento al principio di non

discriminazione fondato su ragioni di sesso, molto spesso ha un contenuto di più ampia portata, impegnando l'ente locale all'individuazione di tutte le misure necessarie affinché, in ogni ambito della vita sociale, politica, economica, culturale del territorio comunale, la partecipazione femminile sia promossa, sostenuta e favorita.

Molto spesso, i comuni che hanno optato per contenuti tematici "forti" (frequentemente introducendo un apposito articolo rubricato «Pari opportunità» o, comunque, mediante apposite delibere, commi *ad hoc* od articoli sovrannumerati) hanno accompagnato tali previsioni con appositi istituti afferenti all'assetto organizzativo dell'ente, quali la presenza femminile nella Giunta o, benché più raramente, la tutela della donna nella vita lavorativa.

Figura 3.2 – Disposizioni di principio



Da un punto di vista strettamente statistico, occorre rilevare come le disposizioni di principio si rinvengano in termini tendenzialmente omogenei in tutte le province della Regione ed a prescindere dal numero degli abitanti del comune.

Rispetto al primo profilo, tenendo ben presente la diversa distribuzione dei comuni più popolosi nel territorio regionale (basti pensare che dei 98 comuni con più di quindicimila abitanti, ben 56 sono in Provincia di Milano), quasi in tutte le province lombarde i comuni con più di cinquemila abitanti recanti un riferimento, anche minimo, al principio di non discriminazione in base al sesso sono la maggioranza.

Così, se tutti i comuni trattati della Provincia di Lodi (per quanto solo 8) contengono un riferimento tematico, soltanto 2 province - quelle di Como e Lecco - sfiorano questo risultato (raggiungendo, rispettivamente, il 48,15% ed il 46,15%). In tutte le altre province il risultato conseguito risulta molto maggiore, raggiungendo percentuali elevate nelle popolose Province di Bergamo e Brescia (nelle quali i comuni con un riferimento programmatico al genere sono pari, rispettivamente, al 65,67% e 76,12% del totale) e, soprattutto, nella Provincia di Milano, ove ben 119 dei 136 comuni esaminati (l'87,50% del totale) contengono un riferimento al genere e, spesso, le soluzioni adottate hanno un contenuto assai ampio, che interessa in termini programmatici tutti gli ambiti della vita sociale e si

collega spesso con un disegno di proiezione delle pari opportunità esteso al complessivo assetto organizzativo dell'ente (figg. 3.3-3.4).

Figura 3.3 - Disposizioni di principio (%)

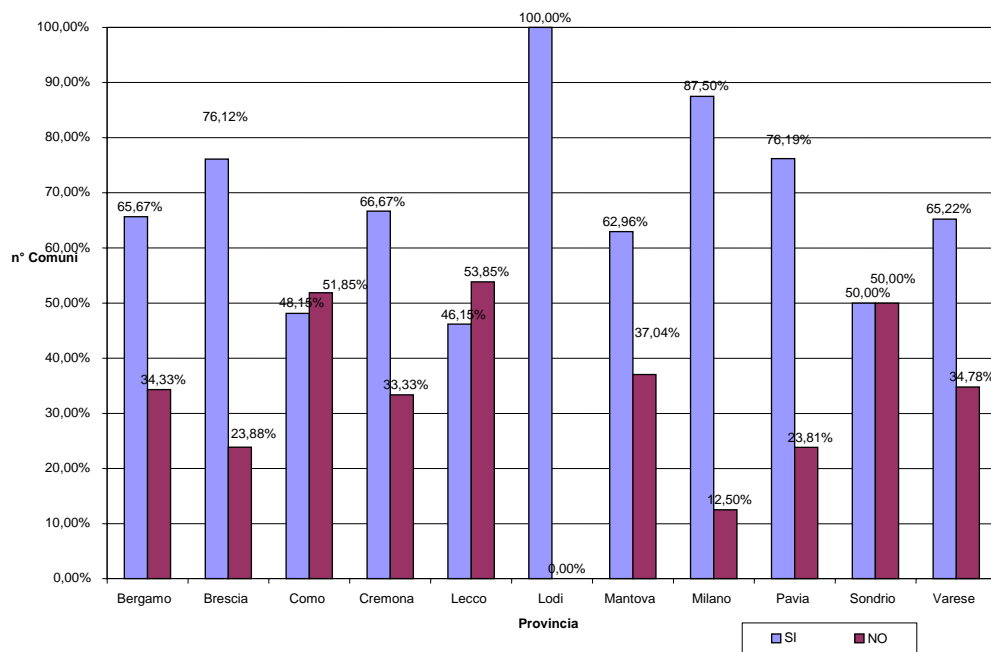
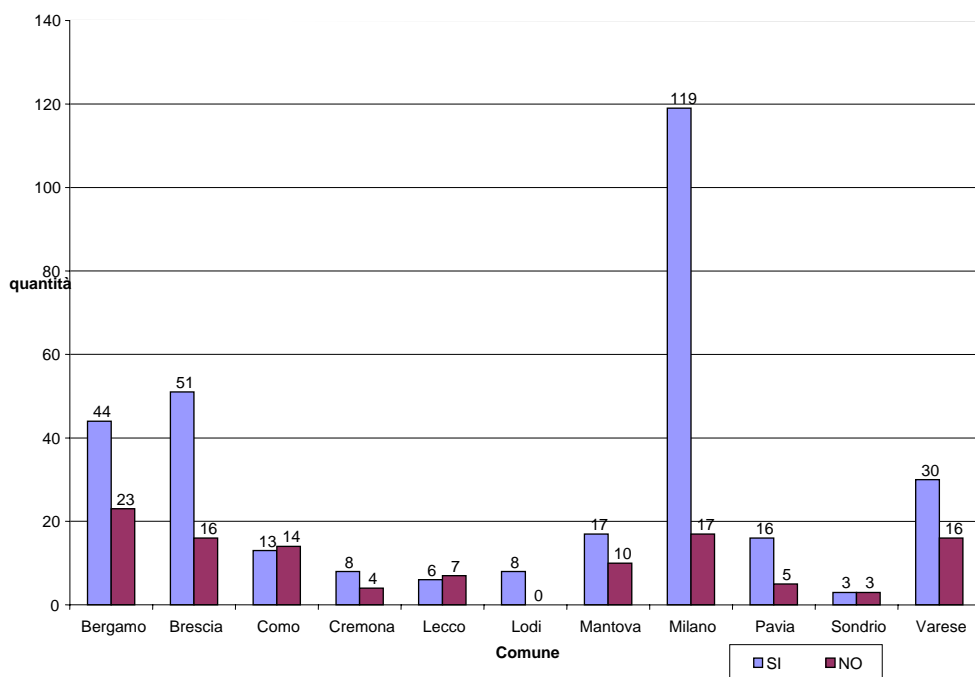
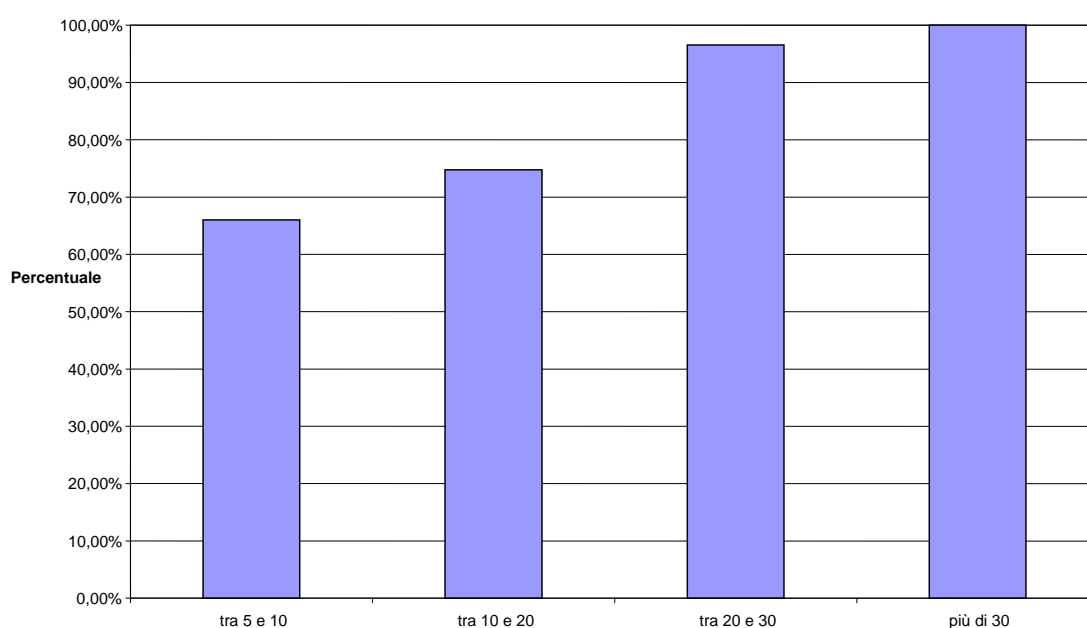


Figura 3.4 - Disposizioni di principio per numero di comuni



Rispetto al secondo profilo, i dati raccolti, pur confermando l'elevata presenza di enunciazioni di principio, sembrano evidenziare una maggiore sensibilità sulle politiche di genere dei comuni più grandi: in termini crescenti, infatti, se nei comuni con popolazione compresa tra i cinquemila ed i diecimila abitanti, la percentuale si attesta al 66% degli statuti esaminati, essa sale nelle realtà più grandi, raggiungendo il 74,77% nei comuni tra i diecimila ed i ventimila abitanti, il 96,55% in quelli con una popolazione compresa tra i ventimila ed i trentamila abitanti e, addirittura, il 100% in quelli con più di trentamila abitanti (fig. 3.5).

Figura 3.5 – Percentuale disposizioni di principio per fasce di n. abitanti



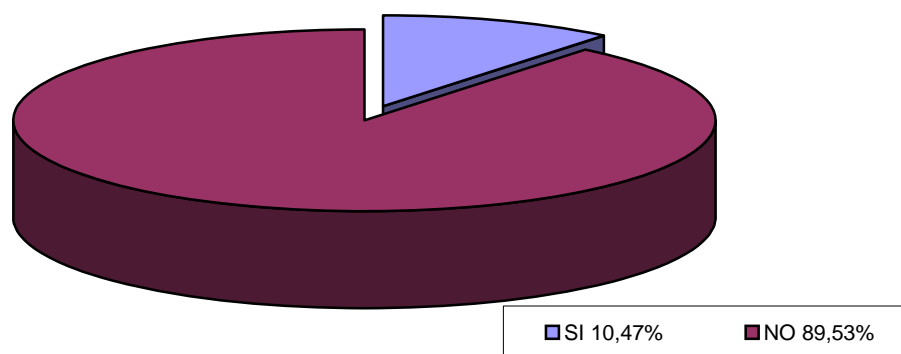
3.3.2. Organismi di parità

Se a livello regionale, come analizzato nel capitolo che precede, la quasi totalità degli statuti ha introdotto, accanto a disposizioni di principio, appositi organismi *ad hoc* preposti a promuovere le pari opportunità, a livello comunale tale attenzione pare avere avuto un minore riscontro.

Sui 430 comuni analizzati, soltanto 45 (pari al 10,47%) prevedono l'esistenza di un organo *ad hoc* denominato «Commissione pari opportunità» (fig. 3.3). Se ciò non esclude che anche in altri comuni possano essere istituite apposite commissioni tematiche - possibilità questa frequentemente riconosciuta dai testi -, il dato che precede è comunque indicativo di un limitato interesse alla previsione di strumenti tesi a vigilare sulla concreta attuazione delle disposizioni

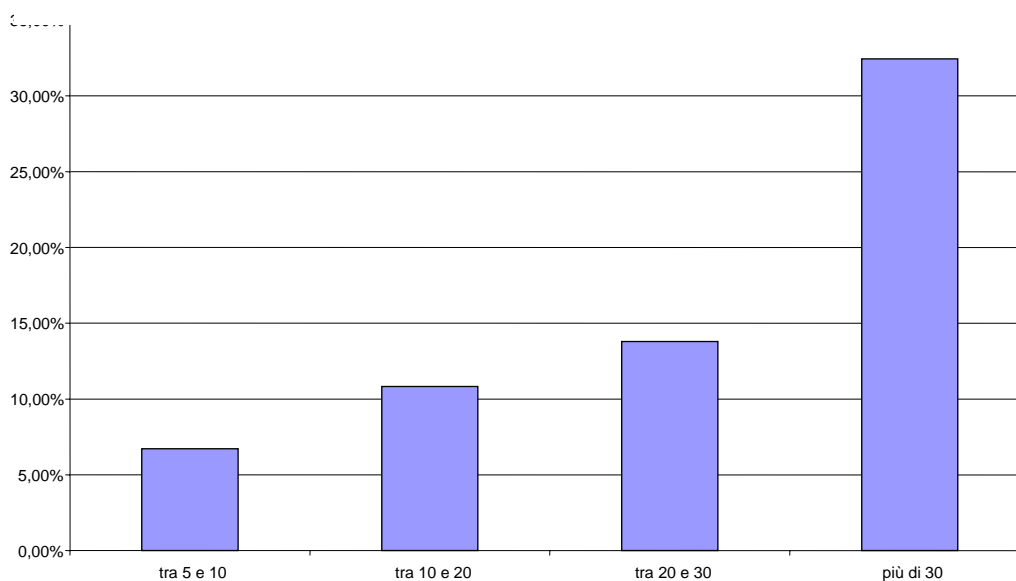
programmatiche (la quasi totalità degli statuti che prevedono l'istituzione di organismi di questo tipo contengono anche disposizioni di principio) mediante l'esercizio di funzioni di stimolo ed impulso rispetto all'attività degli organi comunali.

Figura 3.6 – Organismi di parità



Leggendo più analiticamente i dati raccolti, emerge che la previsione di organismi di parità è più frequente – come facilmente immaginabile – nei comuni di dimensioni medie e medio-grandi: così, se negli enti con popolazione compresa tra cinquemila e diecimila abitanti, la percentuale si ferma al 6,72%, la stessa cresce nei comuni via via più grandi, raggiungendo il 10,82% in quelli tra i diecimila ed i ventimila abitanti, il 13,79% in quelli tra i ventimila ed i trentamila abitanti e, infine, il 32,43% in quelli con popolazione superiore ai trentamila abitanti (fig. 3.7).

Figura 3.7 – Organismi di parità in base alla grandezza dei comuni



Dal punto di vista della distribuzione territoriale, inoltre, il dato che emerge porta ad individuare nelle province di grandi dimensioni la maggiore presenza di organismi di parità. Se, infatti, nelle Province di Milano e Brescia i comuni che prevedono istituti *ad hoc* raggiungono, rispettivamente, la percentuale del 12,50% e dell'11,94%, nelle province più piccole e di più recente istituzione nessun comune - e, in quelle di Lodi e Sondrio, neppure i capoluoghi - prevedono alcunché a livello statutario. Interessante è, invece, il dato delle Province di Mantova e Pavia, nelle quali, nonostante il (relativamente) limitato numero di comuni con più di cinquemila abitanti, ben il 14,81% e 23,81% fra questi prevede la «Commissione di parità» o l'istituzione di un organismo che ne svolge le funzioni (figg. 3.8-3.9).

Figura 3.8 - Organismi di parità (%)

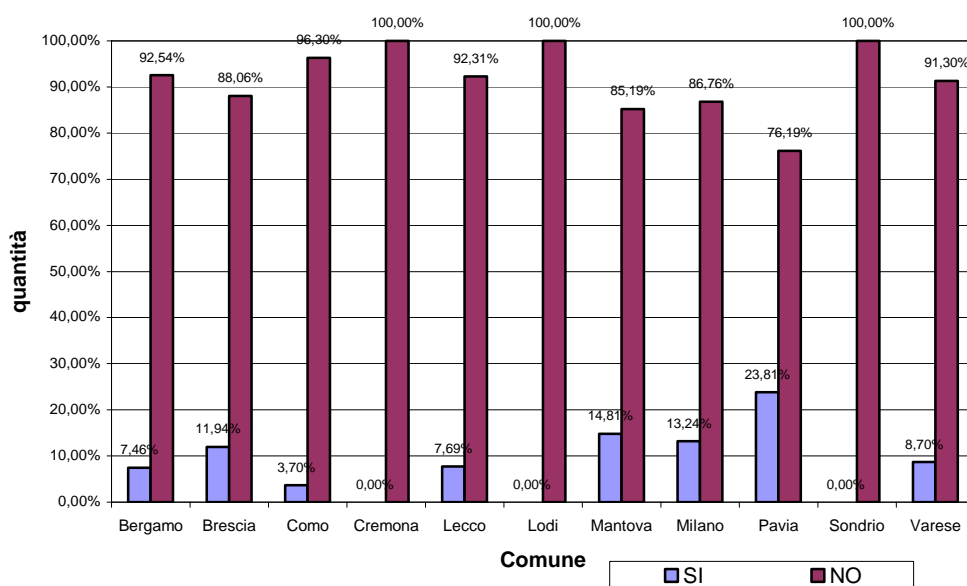
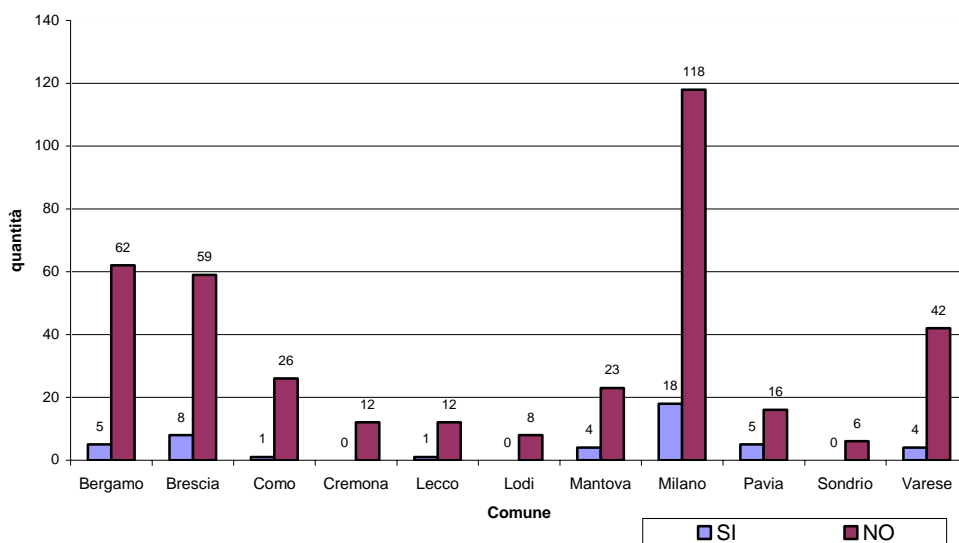


Figura 3.9 - Organismi di parità per numero di comuni



I dati che precedono, pur confermando l'attuale limitato numero delle commissioni in esame e la loro distribuzione "a macchia di leopardo" nel territorio della Regione, testimoniano comunque l'accresciuta consapevolezza dell'esigenza di rendere effettiva la parità tra i sessi sempre più spesso riconosciuta in via di principio (oltre che da fonti statali e regionali) dagli statuti, specie dai testi più recenti e dei comuni più grandi. Il vero interrogativo, peraltro, riguarda la loro resa effettiva, a cominciare dalla loro stessa istituzione una volta sancita la disciplina di riferimento dalla fonte statutaria. Inoltre, una volta assicurato il funzionamento dell'organo, permangono

incognite afferenti all'idoneità di questi soggetti di incidere in termini costruttivi sull'attività dell'ente, svolgendo un reale compito di impulso e di verifica al riparo da ogni tipo di condizionamento di carattere politico.

3.3.3. Clausole relative alla presenza femminile negli organi comunali

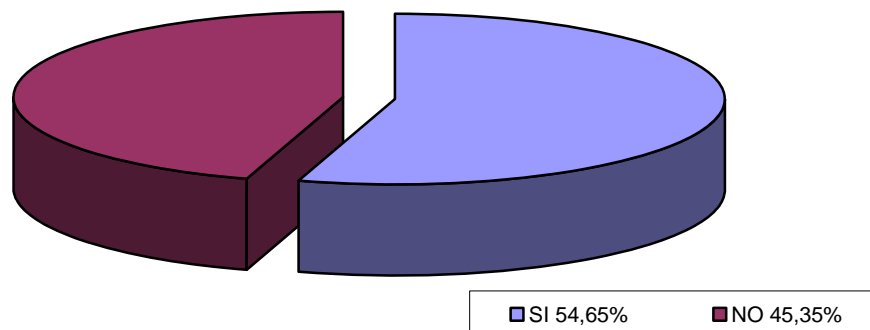
Uno fra i più importanti obiettivi che, in generale, si perseguono attraverso l'adozione di politiche di genere si sostanzia nella garanzia della effettiva presenza delle donne nei centri decisionali, a cominciare dagli organi rappresentativi.

Essendo il regime elettorale degli enti locali riservato alla legislazione statale - l'art. 117, comma 2, lett. *p* riserva infatti allo Stato la disciplina in materia di «legislazione elettorale, organi di governo e funzioni fondamentali di comuni, province e città metropolitane» -, agli statuti è escluso un potere di intervento rispetto alla composizione degli organi rappresentativi comunali, potendo intervenire, peraltro, su altri profili e, in primo luogo, rispetto alla composizione della Giunta.

Da questo punto di vista, un considerevole numero di comuni fra quelli analizzati ha introdotto disposizioni sul punto, prevedendo la presenza di entrambi i sessi nell'organo collegiale (e, talvolta, benché più raramente, statuendo l'obbligo di motivare adeguatamente la mancanza di donne). La presenza femminile, inoltre, viene spesso garantita in termini più generali - al di là, dunque, della Giunta - mediante un esplicito riferimento a tutti gli organi collegiali del comune e degli enti, delle aziende o delle istituzioni dallo stesso dipendenti, in conformità con la legislazione in materia.

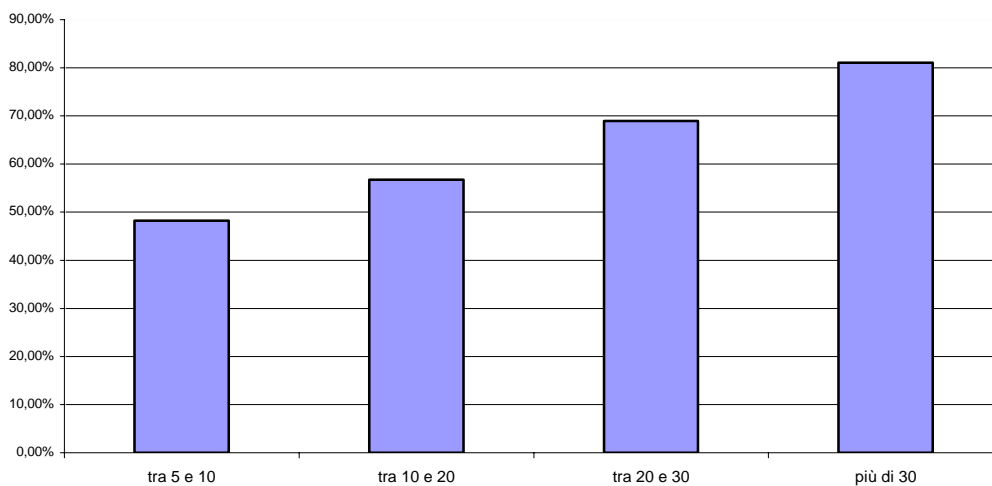
Dal punto di vista statistico, oltre la metà dei comuni considerati (il 54,65%) contiene riferimenti sul punto, formulati talvolta in termini meramente programmatici (mediante riferimenti a questo profilo nelle disposizioni dogmatiche degli statuti), talvolta, invece, attraverso appositi incisi negli articoli relativi alla Giunta o agli altri organi dell'ente (fig. 3.4).

Figura 3.10 - Presenza femminile negli organi comunali



Come per gli organismi di parità, le clausole di genere sono più frequenti nei comuni di dimensioni maggiori. Se nelle realtà con popolazione compresa tra i cinquemila ed i diecimila abitanti, la percentuale degli statuti recanti norme sul punto si attesta al 48,22% del totale, essa cresce nei comuni di maggiore dimensione, raggiungendo il 56,76% in quelli con popolazione tra i diecimila e i ventimila abitanti, il 68,97% in quelli tra ventimila e trentamila e, addirittura, l'81,08% in quelli con più di trentamila abitanti (fig. 3.11).

Figura 3.11 - Presenza femminile negli organi in base alla grandezza dei comuni



Anche dal punto di vista della distribuzione territoriale (fig. 3.12-3.13), i comuni delle province più grandi evidenziano una maggiore attenzione alla garanzia della presenza femminile negli organi, per lo meno in linea tendenziale. Dalla mera prospettiva percentuale, invece, se alcuni territori raggiungono valori numerici assai elevati – è il caso del 91,67% della Provincia di Cremona e dell'83,33% della Provincia di Sondrio, nella quale, peraltro, i comuni con popolazione superiore ai cinquemila abitanti sono solo 6 -, la media si allinea intorno al 50%

dei comuni, spaziando tra il minimo delle Province di Como e Mantova con il 40,74% del totale ed il 63,97% di quella di Milano.

Figura 3.12 - Presenza femminile negli organi del comune (%)

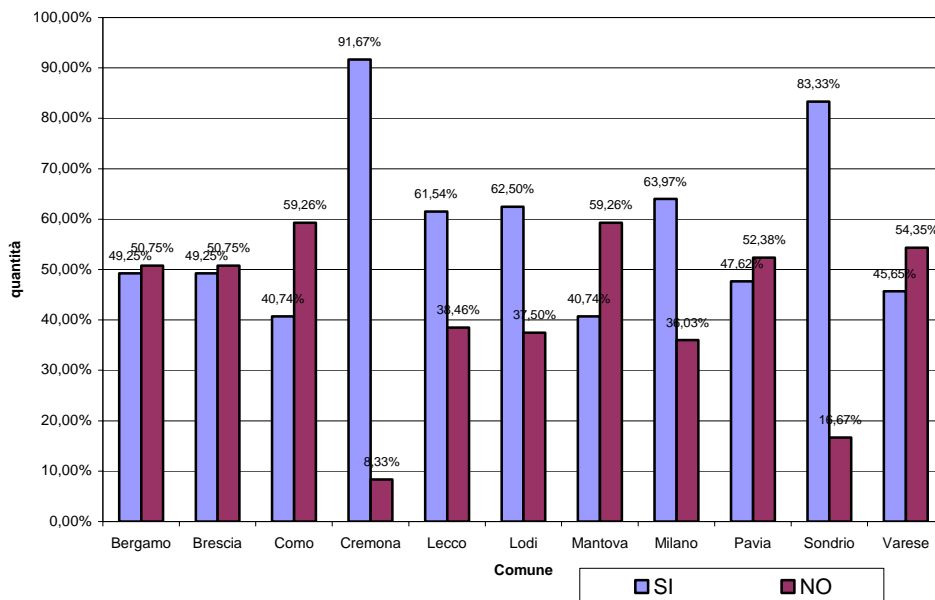
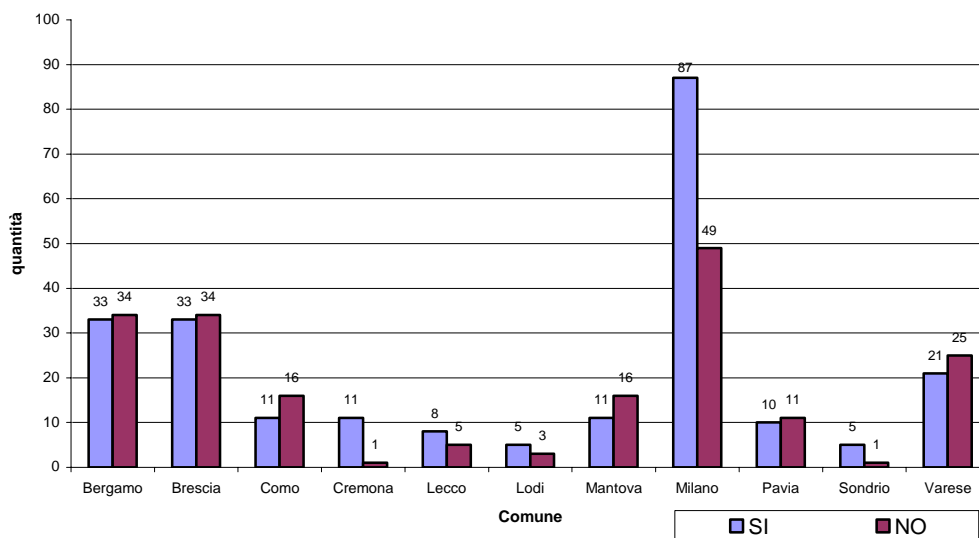


Figura 3.13 - Presenza femminile negli organi del comune (per n. di comuni)



3.3.4. Clausole relative alla tutela del genere femminile nella formazione e nel rapporto di lavoro

Il comune, quale ente datore di lavoro, è tenuto a garantire il principio di pari opportunità tra i propri dipendenti, assicurando, a parità di titolo, competenze e professionalità, la progressione in carriera al personale, la pari dignità del lavoro e della retribuzione, in modo da assicurare il buon andamento e l'efficienza della "macchina" amministrativa indipendentemente dal genere.

Questo obiettivo è stato talvolta sancito dalla fonte statutaria, o in termini programmatici – mediante l'inserimento di un riferimento a questo profilo nelle disposizioni di principio – o, talvolta (specialmente nei comuni di maggiori dimensioni), negli articoli relativi all'organizzazione interna degli uffici e del personale comunale. Alcuni testi, al fine di armonizzare gli interventi territoriali in tema di pari opportunità con gli interventi adottati a livello statale, stabiliscono inoltre che l'adozione di atti regolamentari in materia debba avvenire conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica.

Gli statuti che disciplinano la materia delle pari opportunità mediante l'inserimento di un articolo *ad hoc*, riconoscono altresì, nella maggior parte dei casi, alle proprie dipendenti la partecipazione a corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nei ruoli organici. Questa opzione, avente come destinatarie le sole donne, pare indubbiamente rivolta ad intervenire sulle eventuali situazioni di disuguaglianza in cui le stesse possono versare, al fine di assicurare, colmata tale situazione di svantaggio, l'effettiva parità di tutti i dipendenti nella progressione in carriera.

Taluni statuti, inoltre, hanno ulteriormente ampliato l'ambito di tutela, stabilendo che, nell'organizzazione del personale, occorra procedere ad una organizzazione diversificata delle condizioni e del tempo di lavoro, in modo da facilitare l'equilibrio tra le responsabilità professionali e quelle familiari delle donne. Anche da questo punto vista, alcuni statuti (per quanto ancora pochi) si attivano concretamente per assicurare alle proprie dipendenti la possibilità di coniugare i vari impegni cui sono chiamate a fare fronte come lavoratrici, mogli e madri.

Il raggiungimento di questo obiettivo è a volte (per quanto raramente e, di prevalenza, nei comuni molto grandi) accompagnato da ulteriori disposizioni, quali, per esempio, apposite norme volte ad assicurare la migliore organizzazione del tempo. Particolarmente interessante è l'art. 80 dello statuto del Comune di Milano (rubricato «Tempi e orari»), il quale, tra l'altro, al comma 3, dispone il coordinamento degli orari degli uffici comunali e degli altri servizi pubblici, degli orari di apertura al pubblico degli uffici periferici delle altre amministrazioni pubbliche e degli orari degli esercizi commerciali, che devono tenere conto dei bisogni delle diverse fasce di popolazione interessate, «con particolare riguardo alle esigenze specifiche delle donne e degli uomini che lavorano».

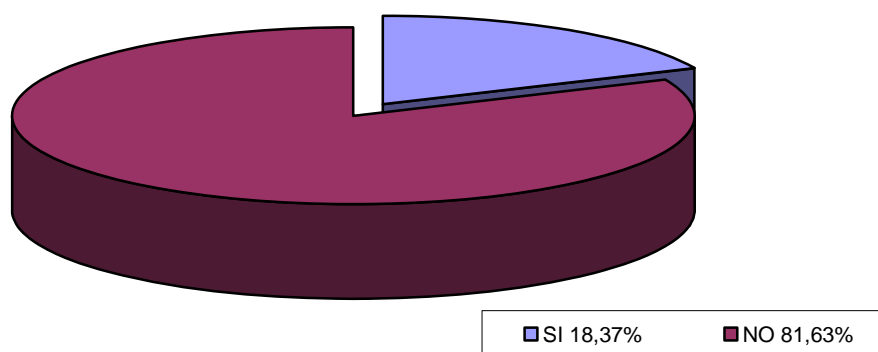
Ciò premesso, anche rispetto a questo ambito di approfondimento, i dati statistici confermano l'attenzione alla tutela delle pari opportunità in riferimento alla

formazione ed al lavoro negli enti di maggiore dimensioni, e ciò anche in ragione dello spesso elevato numero di dipendenti della “macchina” comunale.

Muovendo dal dato generale, soltanto il 18,37% dei 430 comuni lombardi analizzati contiene un riferimento in materia (fig. 3.5).

Se però si considera il dato in base alle fascia di grandezza dell’ente, le percentuali variano sensibilmente: se tra i comuni con popolazione compresa tra i cinquemila ed i diecimila abitanti, soltanto il 14,62% contiene riferimenti normativi sul punto, in quelli più grandi il dato sale progressivamente, raggiungendo il 16,22% negli enti con popolazione tra i diecimila ed i ventimila abitanti, il 24,14% in quelli tra i ventimila ed i trentamila abitanti ed il 45,95% nelle realtà con popolazione superiore ai trentamila abitanti.

Figura 3.14 - Formazione - Lavoro



Dal punto di vista della distribuzione territoriale, ancora una volta i comuni delle grandi aree urbane si confermano i più innovativi (fig. 3.15-3.16). La percentuale più alta di enti con la clausola sulla parità nella formazione e nel lavoro si rinviene infatti nella Provincia di Milano (con un significativo 32,35%), mentre, all’opposto, tra i comuni delle due province lombarde di più recente istituzione (Lecco o Lodi), nessuno statuto comunale reca alcun riferimento in materia.

Figura 3.15 - Formazione - Lavoro (%)

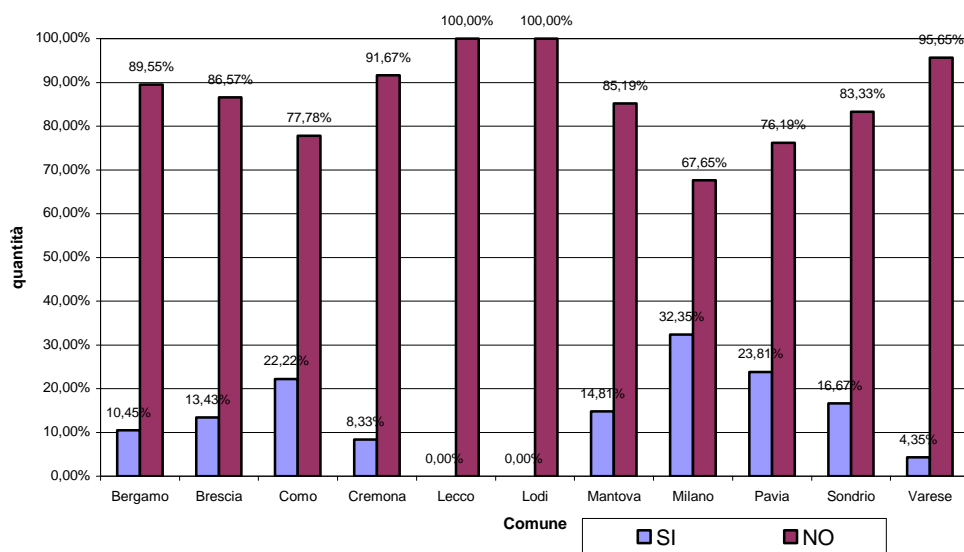
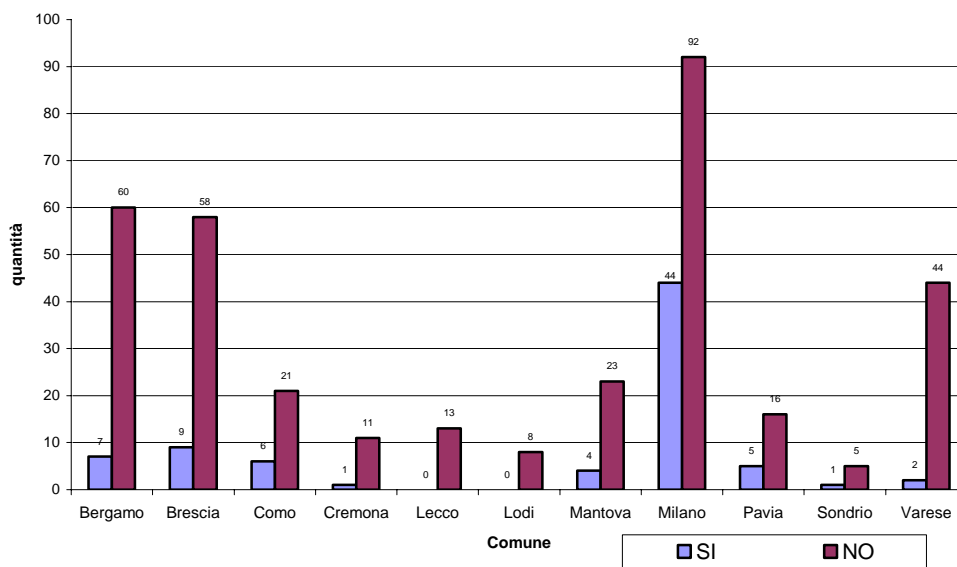


Figura 3.16 - Formazione - Lavoro (per n. di comuni)



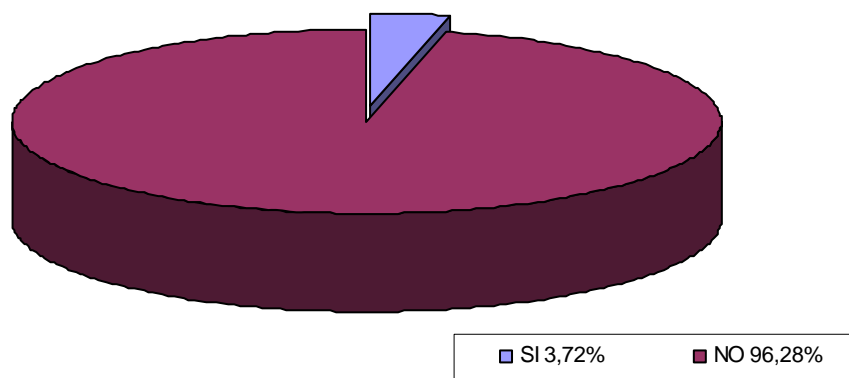
3.3.5. Riserva di posti a donne nelle commissioni di concorso

Connesso al tema che precede è quello della presenza di donne nelle commissioni di concorso, attraverso il quale, in linea di principio, potrebbe assicurarsi una maggiore parità di opportunità fra i generi nella valutazione e nella conseguente scelta dei candidati.

Se, peraltro, specialmente nei comuni più grandi, i riferimenti alla parità fra i sessi nella formazione e nel lavoro sono relativamente frequenti, altrettanto non può dirsi rispetto al profilo in esame.

Su un totale di 430 comuni esaminati, solo 16, pari soltanto al 3,72% del totale, recano riferimenti alla presenza femminile nelle commissioni concorsuali (fig. 3.17).

Figura 3.17 - Presenza femminile commissioni concorso



L'esiguità dei dati non consente di trarre valutazioni dalla grandezza e dalla distribuzione territoriale dei comuni (figg. 3.18-3.19).

Figura 3.18 - Presenza femminile nelle commissioni di concorso (%)

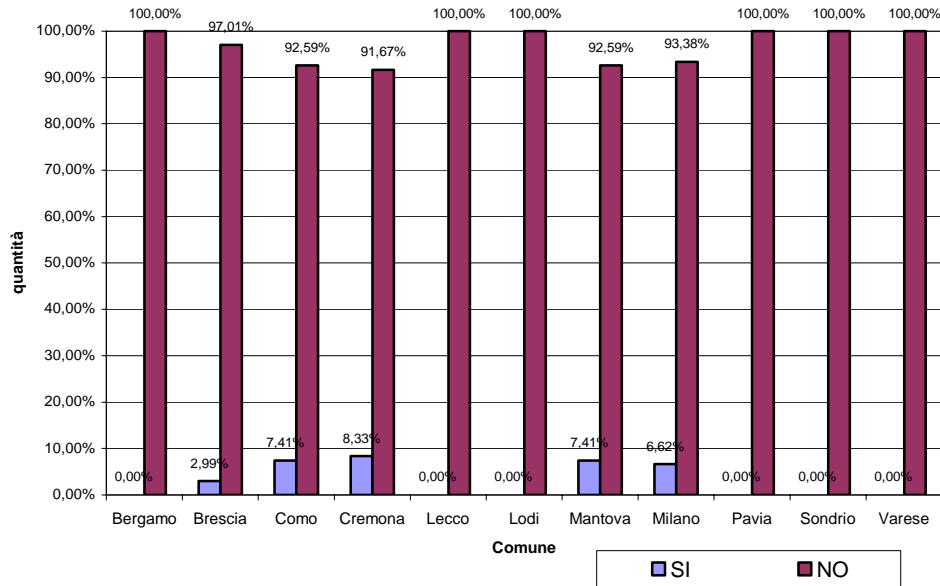
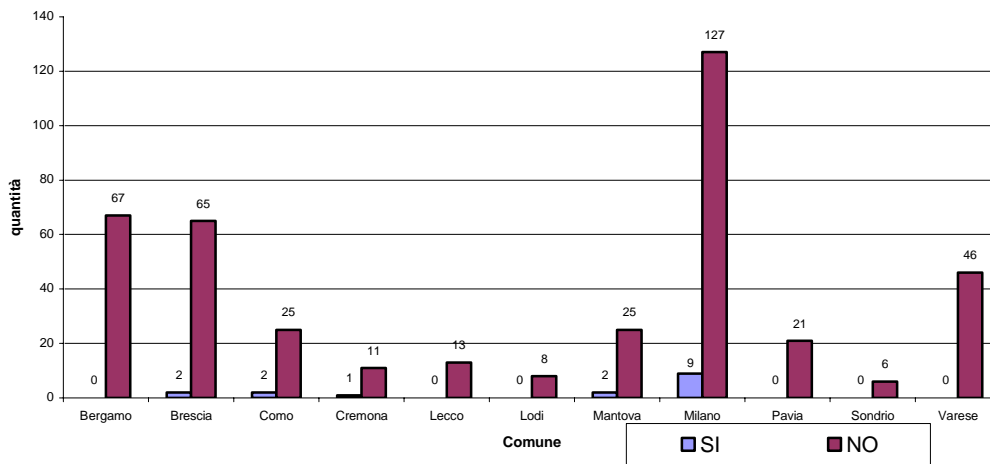


Figura 3.19 - Presenza femminile nelle commissioni di concorso (per n.di comuni)



Bibliografia

- Balduzzi R., *Le autonomie locali dopo la revisione costituzionale del Titolo V*, in G.F. Ferrari e G. Parodi (a cura di), *La revisione costituzionale del Titolo V tra nuovo regionalismo e federalismo. Problemi applicativi e linee evolutive*, Cedam, Padova 2003, pp. 307 ss.
- Barbera A., *Intervento*, in Aa.Vv., *Il nuovo Titolo V della parte II della Costituzione. Primi problemi della sua attuazione*, Giuffrè, Milano, 2002, pp. 245 ss.
- Berti G., De Martin G.C. (a cura di), *Le autonomie territoriali: dalla riforma amministrativa alla riforma costituzionale*, Giuffrè, Milano 2001.
- Calvieri C., *Stato regionale in trasformazione: il modello autonomistico italiano*, Giappichelli, Torino 2004
- Cerulli Irelli V., Pinelli C. (a cura di), *Verso il federalismo*, Il Mulino, Bologna 2004
- Civitarese Matteucci S., *L'autonomia istituzionale e normativa degli enti locali dopo la revisione del Titolo V, Parte II della Costituzione. Il caso dei controlli*, in «Le Regioni», 2002, pp. 461 ss.
- Corpaci A., *Gli organi di governo e l'autonomia organizzativa degli enti locali. Il rilievo della fonte statutaria*, in «Le Regioni», 2002, pp. 1017 ss.
- De Lucia L., *Le funzioni di Province e Comuni nella Costituzione*, in «Rivista trimestrale di diritto pubblico», 2005, pp. 23 ss.
- Ferrara A. (a cura di), *Le autonomie territoriali nella riforma costituzionale*, Giuffrè, Milano 2001
- Pegoraro L., Giupponi T.F., *L'autonomia degli enti locali nella riforma del Titolo V della Costituzione (l. cost. n. 3/2001)*, in U. De Siervo (a cura di), *Osservatorio sulle fonti 2001*, Giappichelli, Torino 2002, pp. 290 ss.
- Piraino A. (a cura di), *La funzione normativa di Comuni, Province e Città nel nuovo sistema costituzionale*, Quattrosoli, Palermo 2002
- Giupponi T.F., *Le fonti dell'autonomia locale tra legge statale e legge regionale*, in P. Caretti (a cura di), *Osservatorio sulle fonti 2002*, Giappichelli, Torino 2003, pp. 21 ss.
- Mangiameli S., *La riforma del regionalismo italiano*, Giappichelli, Torino 2002.
- Marchetti G., *Le autonomie locali tra Stato e Regioni*, Giuffrè, Milano 2002.
- Olivetti M., *Lo Stato policentrico delle autonomie (art. 114, 1° comma)*, in T. Groppi e M. Olivetti (a cura di), *La Repubblica delle autonomie. Regioni ed enti locali nel nuovo Titolo V*, Giappichelli, Torino 2001, pp. 37 ss.

- Pinelli C., *L'ordinamento repubblicano nel nuovo impianto del Titolo V*, in S. Gambino (a cura di), *Il "nuovo" ordinamento regionale. Competenze e diritti*, Giuffrè, Milano 2003, pp. 149 ss.
- Pizzetti F., *Nuove esigenze di governance in un sistema policentrico esplosivo*, in «Le Regioni», 2001, pp. 1153 ss.
- Pizzetti F., *Il nuovo ordinamento italiano tra riforme amministrative e riforme costituzionali*, Giappichelli, Torino 2002
- Rolla G., *L'autonomia dei Comuni e delle Province*, in T. Groppi e M. Olivetti (a cura di), *La Repubblica delle Autonomie. Regioni ed enti locali nel nuovo Titolo V*, Giappichelli, Torino 2001, pp. 157 ss.
- Vandelli L., *Il sistema delle autonomie locali*, Il Mulino, Bologna 2004

Appendice al capitolo 3

Schedatura Province Lombardia

Provincia di Bergamo

Articolo 1

La Provincia

(...)

2. La Provincia (...) promuove:

(...)

b) la rimozione di ogni ostacolo che limiti di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, e la parità fra di essi, la valorizzazione delle pari opportunità dei sessi nella vita amministrativa e la cultura delle differenze;

Articolo 40

Competenze

1. Il Consiglio é l'Organo di indirizzo e di controllo politico e amministrativo della Provincia, dotato di autonomia funzionale ed organizzativa e nella sua attività assicura condizioni di pari opportunità tra uomo e donna secondo i principi disposti dall'art. 27 della legge 27.3.1993 n. 81.

Articolo 55

Organizzazione e struttura

(...)

2. Il regolamento disciplina la dotazione del personale e l'organizzazione degli Uffici e dei Servizi dettando norme per (...) la garanzia del personale in ordine alle pari opportunità tra uomini e donne all'esercizio delle libertà e dei diritti fondamentali e le forme di partecipazione delle rappresentanze del personale.

(...)

Provincia di Como

Articolo 26

Composizione della Giunta

1. La Giunta è composta dal Presidente della Provincia che la presiede e da un massimo di numero dieci Assessori compreso il Vice Presidente nominati dal Presidente della Provincia anche al di fuori dei componenti del Consiglio, fra i cittadini in possesso dei requisiti di compatibilità ed eleggibilità alla carica di Consigliere, favorendo il principio di “pari opportunità”.

Articolo 76

Organismi di partecipazione

(...)

3. La Provincia assicura condizioni di pari opportunità tra uomo e donna e per conseguire tali condizioni, istituisce la Commissione Pari Opportunità, di cui fanno parte di diritto la Consiglieria di Parità di cui alla legge 125/91 e le Consigliere Provinciali.

4. La Commissione è composta inoltre da 5 esponenti nominati dal Consiglio Provinciale sulla base delle designazioni fatte pervenire dalle Associazioni femminili operanti sul territorio provinciale.

5. La Commissione predispone e presenta al Consiglio e alla Giunta un piano biennale di interventi per favorire le pari opportunità nella gestione amministrativa e nelle realizzazioni programmatiche. Può inoltre attuare iniziative specifiche su problemi di particolare importanza per la condizione femminile.

6. La Commissione viene rinnovata ad ogni rinnovo del Consiglio Provinciale.

Provincia di Cremona

Articolo 11

Promozione e sviluppo del Terzo Settore

1. La Provincia riconosce e promuove il Terzo Settore nella pluralità delle sue forme (...), nel rispetto dei principi del pluralismo e delle pari opportunità.
(...)

Articolo 59

Pari opportunità

La Provincia, tramite i propri Organi istituzionali, promuove la presenza di entrambi i sessi nella Giunta e negli Organi collegiali nonché di quelli degli enti, aziende, istituzioni da essa dipendenti.

Articolo 60

Commissione per le pari opportunità

1. La Provincia promuove misure atte a superare i vincoli che si frappongono alla piena uguaglianza delle opportunità fra i vari soggetti per quanto riguarda il lavoro ed i rapporti di convivenza nella comunità assumendo il principio del valore della differenza di genere.
2. Al fine di favorire la realizzazione di azioni positive a favore delle donne il sostegno di effettive situazioni di parità tra uomo e donna in tutti gli aspetti della vita ed, in particolare, del lavoro, dei servizi, della cultura e delle istituzioni, la Provincia istituisce la Commissione per le pari opportunità.
3. Le norme relative alle modalità di costituzione e di funzionamento della Commissione per le pari opportunità sono rinviata ad apposito regolamento.

Articolo 70

Composizione

(...)

3. Il Presidente dovrà garantire la rappresentanza di genere all'interno della Giunta per almeno 1/3 dei suoi componenti.

Provincia di Lecco

Articolo 1

La Provincia

(...)

2. La Provincia (...) promuove e attua:

(...)

c) la rimozione di ogni ostacolo che limiti di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, nonché le pari opportunità tra donne e uomini nella formazione, nel lavoro e nella vita sociale.

Articolo 23 Consultazioni

1. La Provincia consulta, anche su richiesta degli stessi Comuni, Enti Pubblici presenti nel proprio territorio, organizzazioni sindacali e di categoria, associazioni, comitati, istituzioni scientifiche e culturali.

2. Nell'ambito di detta funzione possono essere istituite anche Consulte permanenti per materie omogenee, quali la Commissione per le pari opportunità.

(...)

Articolo 44 Competenze

1. Il Consiglio è dotato di autonomia funzionale e organizzativa nei modi e nelle forme stabilite dal Regolamento.

Il Consiglio è l'organo di indirizzo e di controllo politico e amministrativo della Provincia e nella sua attività assicura condizioni di pari opportunità tra uomo e donna secondo i principi disposti dall'art. 6 – comma 3 – D. lgs. 267/2000.

(...)

Articolo 59 Organizzazione e struttura

(...)

2. Il Regolamento disciplina la dotazione del personale e l'organizzazione degli Uffici e dei servizi dettando norme per (...) la garanzia del personale in ordine alle pari opportunità tra uomini e donne (...).

(...)

Provincia di Lodi

Articolo 2 Principi fondamentali

(...)

4. La Provincia ispira la propria attività alla piena attuazione dei seguenti principi:
a) la promozione dei valori della pace, della solidarietà e della libertà; il rispetto della dignità della persona senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, provenienza, opinioni politiche, condizioni personali e sociali;

(...)

g) l'affermazione del principio delle pari opportunità uomo-donna;

(...)

Articolo 18
Commissione per le pari opportunità

1. Ai fini di garantire l'applicazione dei principi costituzionali in materia di pari opportunità uomo-donna, viene costituita una commissione con funzioni consultive e propositive. Le modalità di costituzione, consultazione e funzionamento sono demandate ad apposito regolamento.

Articolo 53
Composizione, nomina, durata in carica

(...)

5. Il Presidente dovrà garantire la rappresentanza di genere all'interno della Giunta con almeno la presenza di due assessori.

Articolo 61
Principi e criteri direttivi

(...)

12. La Provincia promuove e realizza la formazione e l'aggiornamento professionale del proprio personale e rimuove ogni ostacolo all'accesso al lavoro e allo sviluppo di carriera in un quadro di pari opportunità.

Provincia di Mantova

Articolo 2
Principi ispiratori

3. (La Provincia) In particolare:

(...)

- concorre, attraverso i propri programmi, alla promozione di azioni positive per garantire l'uguaglianza di diritti e favorire pari opportunità e possibilità di realizzazione sociale per le donne e gli uomini, secondo i principi delle direttive e degli indirizzi della Comunità Europea in materia di parità;

Articolo 5
Pari opportunità

La Provincia attua specifiche azioni positive volte ad evitare le discriminazioni a carico delle donne e a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono il pieno ed effettivo esercizio dei diritti della persona.

Articolo 21
Commissione Pari Opportunità e
Commissione delle donne elette

1. È istituita presso la Provincia la Commissione provinciale per le pari opportunità tra uomo e donna. Detta Commissione, in conformità ai principi costituzionali, ha il compito di concorrere alla rimozione delle discriminazioni dirette ed indirette nei confronti delle donne e di promuovere azioni positive per le pari opportunità tra i sessi.
2. È, altresì, istituita la Commissione delle donne elette nel Consiglio Provinciale la quale, in collaborazione con la Commissione Pari Opportunità, ha compiti di proposta e di controllo sull'attività amministrativa per il rispetto dei diritti delle donne sanciti dalla Costituzione, dalle leggi della Repubblica e della Regione.
3. Le Commissioni, di cui ai precedenti commi, regolamenteranno le proprie competenze e la propria attività.

Provincia di Milano

Articolo 1
Provincia di Milano: missione e funzioni

La Provincia di Milano

(...)

12

(...) tutela la parità di diritti, doveri ed opportunità tra tutti i cittadini prevenendo ogni e qualsiasi discriminazione. È impegnata, inoltre, a garantire, a coloro che si trovino per qualsiasi motivo nel proprio territorio, uguaglianza e possibilità di pieno sviluppo della persona umana, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali, riconoscendo le potenzialità positive che possono derivare dalle specificità e dalle differenze;

(...)

18 favorisce le condizioni e le azioni positive necessarie per garantire l'effettiva pari opportunità tra donna e uomo nella formazione, nel lavoro e nella vita sociale;

(...)

Articolo 42
Commissioni particolari

(...)

2. È istituita la Commissione permanente sui temi della donna, per il cui funzionamento si rinvia ad apposito Regolamento.

Provincia di Pavia

Articolo 1

Provincia di Pavia: autonomia e finalità

La Provincia di Pavia

(...)

12. tutela la parità di diritti, doveri ed opportunità tra tutti i cittadini prevenendo ogni e qualsiasi discriminazione. È impegnata, inoltre, a garantire, a coloro che si trovino per qualsiasi motivo nel proprio territorio, libertà, uguaglianza e possibilità di pieno sviluppo della persona umana, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali, riconoscendo le potenzialità positive che possono derivare dalle specificità e dalle differenze;

18. favorisce le condizioni e le azioni positive necessarie per garantire l'effettiva pari opportunità tra donna e uomo nella formazione, nel lavoro e nella vita sociale, prevedendo, per quanto possibile, la presenza di entrambi i sessi nella Giunta provinciale e negli organi collegiali della Provincia, nonché negli enti, aziende ed istituzioni da essi dipendenti.

(...)

Provincia di Sondrio

Articolo 2

Principi fondamentali

1. La Provincia cura gli interessi e promuove lo sviluppo della comunità provinciale, nel rispetto dei valori e nel perseguimento degli obiettivi sanciti dai principi fondamentali della Costituzione Italiana e dell'ordinamento dell'Unione Europea. A tal fine la Provincia promuove iniziative volte ad accrescere l'uguaglianza e le pari opportunità di tutti i cittadini.

(...)

Articolo 6

Rapporti con i cittadini

(...)

6. Negli organi collegiali della Provincia, nonché negli enti, aziende ed istituzioni da essa dipendenti, devono essere assicurate condizioni di pari opportunità tra uomo e donna.

Provincia di Varese

Articolo 2

La Provincia di Varese

(...)

2. La Provincia concorre a rendere concreto:

a) il diritto di tutti i componenti la comunità provinciale a godere di pari dignità sociale e uguaglianza giuridica senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali;

(...)

d) la pari opportunità tra uomini e donne attraverso la realizzazione di azioni positive;

(...)

Capitolo 4

La tutela delle pari opportunità negli statuti degli Stati regionali e nelle costituzioni degli Stati federati

4.1. Premessa

Oggetto di studio è, in questa sezione della ricerca, l'individuazione delle soluzioni normative attraverso le quali in altri ordinamenti è stata perseguita, a livello substatale, la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne. In particolare, l'indagine è volta all'esame di quelle realtà statuali caratterizzate da un assetto organizzativo di tipo regionale o federale e, nell'ambito di queste, allo studio dei riferimenti alle politiche di genere contenuti nei documenti fondanti l'autonomia (statuti o costituzioni) degli enti costitutivi.

Un esame comparatistico nello studio delle tematiche di genere, soprattutto se condotto muovendo dallo studio dei processi dinamici di federalizzazione (Watts, 1999), è sicuramente utile ad una più compiuta rappresentazione del tema, dei suoi nodi problematici e delle opzioni di intervento. Questo approccio, peraltro, implica l'attenta individuazione delle realtà da raffrontare, soprattutto se, come nel caso di specie, la ricerca è volta ad individuare soluzioni utilmente mutuabili nell'ordinamento italiano. Occorre dunque selezionare le esperienze costituzionali maggiormente paragonabili al modello di organizzazione territoriale italiana, prendendo soltanto in un secondo momento in considerazione quelle più spiccatamente federali, i cui atti fondativi, vere e proprie costituzioni, non possono essere in alcun modo assimilate agli statuti regionali descritti dal novellato art. 123 Cost.¹⁰.

Ciò premesso, è opportuno concentrare l'attenzione sull'esperienza regionale maggiormente assimilabile a quella italiana, ovvero quella spagnola. Il modello iberico di regionalismo "differenziato" è infatti divenuto oggetto negli ultimi anni di un crescente interesse da parte della dottrina italiana, attratta sia da talune scelte tematiche compiute a livello statale - fra le quali, da ultimo, la legge organica

¹⁰ Ciò non esclude, ovviamente, che anche esperienze statali aventi, all'apposto, un'organizzazione maggiormente centralizzata abbiano raggiunto a livello locale risultati significativi sul piano delle politiche di genere. Da questa prospettiva, la Francia costituisce un'esperienza assai innovativa, non solo per le scelte compiute a livello statale con un'attenta politica legislativa in materia sociale, lavorativa e previdenziale (nonché attraverso l'istituzione - già nel 1981 - di un *Ministero dei diritti della donna*, del *Servizio dei Diritti delle donne* - avente forma dipartimentale e delegate regionali - e, ancora - nel 1995 -, dell'*Osservatorio per la parità*), ma, anche, a livello territoriale, come, in primo luogo, nella Regione Rhône Alpes, ove è stato adottato il *Piano d'Azione Regionale per le Pari opportunità*: su questa esperienza, Zajczyk (a cura di) 2003, pp. 61 - 66, e, in generale sull'esperienza francese, Helft-Malz, Lévy, 2000, pp. 74 ss.

«Sulla eguaglianza effettiva di uomini e donne» approvata lo scorso 15 marzo 2007, che, in termini innovativi, affronta a tutto campo il problema della parità tra uomo e donna (D'Amico, 2007, p. 2) -, sia, più in generale, dall'originalità delle soluzioni individuate per fronteggiare crescenti spinte centrifughe e offrire risposte politiche ad istanze linguistiche, culturali, economiche e sociali estremamente eterogenee ed articolate (Diez -Picazo, 1996, pp. 119 - 120).

Al termine di questo primo ambito di approfondimento, la ricerca prende in esame le soluzioni normative adottate negli atti fondativi di altre entità substatali europee - e, in particolare, l'esperienza dei *Länder* tedeschi e dei Cantoni svizzeri -, realtà inquadrabili in contesti autenticamente federali e, come tali, di più arduo raffronto con il modello regionale italiano, anche dalla particolare prospettiva delle tematiche di genere.

4.2. La tutela delle pari opportunità negli statuti delle Comunità autonome spagnole

4.2.1. *Lo statuto delle Comunità autonome: elementi caratterizzanti in riferimento agli statuti delle Regioni italiane*

Prima di esaminare le disposizioni statutarie rilevanti ai fini della ricerca, occorre richiamare i caratteri essenziali dello statuto autonomico, con riferimento, rispetto agli statuti italiani, alla disciplina costituzionale, al suo procedimento genetico, alla natura giuridica della fonte e, ancora, ai suoi contenuti.

Rispetto ai primi due profili, nella Costituzione spagnola (CE) il processo di decentramento politico non è imposto ma semplicemente permesso, avendo quale presupposto l'idea della libera volontà delle popolazioni interessate. La Carta fondamentale, infatti, non indica quali siano le Comunità autonome, ma si limita a disciplinare i meccanismi ed i criteri attraverso i quali le singole realtà possono ottenere l'autonomia¹¹, determinando in questo modo i presupposti per un'ampia "decostituzionalizzazione" dell'organizzazione territoriale, la cui disciplina trova nello statuto un fondamentale momento di sintesi: proprio questa fonte, infatti, opera l'effettiva distribuzione delle competenze, rappresentando, rispetto a questo profilo, «una vera e propria forma di sviluppo della Costituzione» (Diez-Picazo, 1996, pp. 122 - 123). Inoltre, indipendentemente dall'*iter* seguito per conseguire l'autonomia, il testo approvato a livello locale (come ogni successiva revisione)

¹¹ A fronte di questa opzione di fondo, la Carta fondamentale del 1978 - che pure ha previsto una serie di regole speciali (dispp. trans. I, II, IV) per facilitare l'accesso delle nazionalità storiche ad un regime differenziato - ha introdotto due diverse procedure per consentire il raggiungimento dell'autonomia politica. L'art. 143, tracciando un percorso semplificato (la cd. via lenta), ha subordinato l'istituzione di una Comunità all'approvazione di un disegno di statuto da parte della maggioranza qualificata dei Consigli comunali e provinciali interessati, precludendo peraltro agli enti così costituiti l'acquisizione, per un periodo di cinque anni, di competenze diverse da quelle ordinarie enumerate dall'art. 148. L'art. 151 Cost. ha invece previsto una diversa e più articolata procedura - contraddistinta, oltre che dall'iniziativa degli enti locali, dalla necessità di una doppia approvazione referendaria, una sull'iniziativa e l'altra di ratifica del disegno di statuto -, all'esito della quale gli enti così costituiti possono assumere competenze in ogni materia, fuorché in quelle che l'art. 149 demanda alla competenza esclusiva dello Stato (la cd. via rapida). Sull'origine del modello, per tutti, Blanco Valdés, 1997, pp. 126 ss.

deve essere tradotto dal Legislatore statale in legge organica. Da ciò conseguono il carattere pattizio dello statuto - rispetto al quale né lo Stato né la Comunità possono apportare modifiche unilaterali - e la doppia natura della fonte: da un lato, *norma institucional básica* della Comunità e, dunque, norma suprema del relativo ordinamento; dall'altro, legge statale integrata nell'ordinamento giuridico dello Stato (Font I Llovet, 2001, pp. 155 ss., Trujillo Fernández, 2004, pp. 131 - 133).

Rispetto al terzo profilo, lo statuto è subordinato soltanto alla CE ma, allo stesso tempo, è parte del cd. blocco di costituzionalità (Pérez Royo, 2003, pp. 1035 - 1036), onde il carattere vincolante delle relative disposizioni tanto per il Legislatore statale che per quello regionale, a pena dell'incostituzionalità degli atti normativi dagli stessi adottati.

Con riguardo all'ultimo aspetto, l'art. 147 CE si limita a prevedere quale contenuto obbligatorio degli statuti la denominazione, il territorio, l'organizzazione istituzionale, l'elenco delle competenze della Comunità (co. 2) e, ancora, la previsione del procedimento di riforma della fonte medesima (co. 3). Finalizzata a definire giuridicamente le entità infra-statali e ad assicurare una minima omogeneità tra i vari testi, questa disposizione non esclude che, nell'esercizio del potere statutario, vengano inseriti contenuti ulteriori (Ruiz-Rico Ruiz, 2003, pp. 79 - 80). In base al cd. principio dispositivo, infatti, la dottrina spagnola ha riconosciuto questa possibilità - riferendosi sia al piano istituzionale che a quello delle finalità e degli obiettivi programmatici (Murillo de la Cueva, 1982, p. 22, Muñoz Machado, 1982, pp. 303 ss.) -, con ciò legittimando l'introduzione negli statuti di contenuti qualificabili come "eventuali".

4.2.2. Il riferimento alle pari opportunità e alle politiche di genere

Le considerazioni che precedono, pur nella loro sintesi, consentono ora di affrontare compiutamente il tema centrale della ricerca.

A tal fine, è opportuno procedere analizzando quattro diversi profili tematici: A) in primo luogo, accertare l'esistenza di disposizioni programmatiche assimilabili a quelle diffusamente introdotte dai Legislatori statutari italiani; B) in secondo luogo, analizzare le specifiche competenze normative fissate negli statuti; C) in terzo luogo, verificare il riferimento alle pari opportunità sul versante istituzionale e organizzativo delle Comunità, accertando l'eventuale introduzione di norme tematiche sulla presenza femminile negli organi territoriali e la "statutarizzazione" di organismi di parità; D) in quarto luogo, individuate le fonti legittimate alla relativa disciplina, esaminare la legislazione elettorale vigente nelle Comunità autonome.

4.2.2.1. A) *Le previsioni tematiche nelle disposizioni di principio*

Si è sopra ricordato che non sussistono ostacoli teorici all'introduzione di disposizioni programmatiche - e, accanto a queste, di un eventuale catalogo dei diritti - oltre gli ambiti tracciati dall'art. 147, co. 2, CE.

Nonostante ciò, gli statuti autonomici, diversamente da quelli italiani, non si sono arrogati alcun ruolo "paracostituzionale" (sul punto, peraltro, *vedi* anche *infra*), limitandosi, al massimo, ad un semplice richiamo dei diritti e dei doveri fondamentali sanciti dalla CE (così, ad esempio, art. 7, co. 1, St. Madrid, art. 9, co. 1, St. Paese Basco; in dottrina, Castellà Andreu, 2006).

Soltanto pochi statuti hanno optato per soluzioni più innovative (per quanto non necessariamente più efficaci) mediante l'introduzione - accanto al riconoscimento dei diritti e dei doveri fondamentali stabiliti dalla CE - di previsioni normative di rango statutario volte ad affrontare, in termini programmatici, problemi di natura sociale ed economica dei propri territori (Perez Sola, 2003, pp. 146 - 147). Mediante appositi contenuti di carattere dogmatico, alcune Regioni spagnole hanno infatti tentato di vincolare l'esercizio dei poteri pubblici locali al conseguimento di determinati obiettivi, quali la tutela dell'ambiente e dello sviluppo sostenibile, l'accesso alla cultura ed all'istruzione, la piena occupazione, la conservazione del patrimonio storico-culturale territoriale o, ancora, il miglioramento delle strutture sociali e del sistema delle comunicazioni.

A questo secondo modello, ispirato ad un «fatto differenziale socio-economico» (Ruiz-Rico Ruiz, 2003, p. 80), sono riconducibili anche quegli statuti nei quali si rinvencono disposizioni programmatiche in tema di "pari opportunità".

Così, già l'art. 12, co. 2, St. Andalusia, nella sua originaria formulazione (sull'attuale *vedi infra*), demandava alla Comunità la promozione della «effettiva uguaglianza dell'uomo e della donna [...], promuovendo la piena partecipazione di quest'ultima alla vita sociale e superando qualunque discriminazione lavorativa, culturale, economica e politica». Una disposizione pressoché identica, formulata successivamente al riconoscimento secondo il quale «i diritti, le libertà e i doveri fondamentali dei cittadini [...] sono quelli stabiliti nella Costituzione» (co. 1), si rinviene anche nell'art. 4, co. 3, St. Castiglia - La Mancia.

Lo statuto dell'Extremadura, tra gli obiettivi essenziali che le istituzioni autonome sono tenute a perseguire nell'esercizio dei propri poteri (art. 6, co. 2), annovera la facilitazione della partecipazione di tutti gli abitanti della Regione «e, in particolare, [...] delle donne, alla vita politica, economica, culturale e sociale [...]» (lett. *c*), l'adozione di misure che creino «le condizioni per la piena occupazione e la speciale garanzia dei posti di lavoro per [...] le donne» (lett. *d*) e, infine, la promozione della «effettiva uguaglianza dell'uomo e della donna [...], favorendo la piena partecipazione di quest'ultima alla vita sociale e superando qualsiasi discriminazione lavorativa, culturale, economica o politica» (lett. *l*).

Il testo che, tuttavia, maggiormente ha affrontato sul piano programmatico le tematiche di genere, ponendosi da "apripista" rispetto alla loro formalizzazione statutaria, è quello della Catalogna, Regione da sempre "capofila" rispetto alle

politiche di genere, già a partire dal 1989, con la realizzazione del primo *Piano di attuazione per la parità di opportunità tra uomini e donne* (Zajczyk (a cura di), 2003, pp. 61 - 66). Il nuovo statuto, approvato con la legge organica 19 luglio 2006, n. 19, ha introdotto un apposito Titolo (il primo, rubricato «Diritti, doveri e principi guida»), ove vengono esplicitamente riconosciuti alcuni fra i diritti di più recente emersione, quali il diritto di vivere con dignità il processo della morte (art. 20), i diritti ed i doveri in materia ambientale (art. 27) e quelli dei consumatori e degli utenti (art. 28). Fra questi, lo statuto ha altresì cristallizzato in un'apposita disposizione tematica (art. 19 - «Diritti delle donne») la tutela della condizione femminile, riconoscendo alle donne «il diritto di sviluppare liberamente la propria personalità e le proprie capacità personali e di vivere con dignità, sicurezza e autonomia, libere da sfruttamento, maltrattamenti e da tutti i tipi di discriminazione» (co. 1) e, ancora, quello «di partecipare in condizioni di uguaglianza di opportunità con gli uomini in tutti gli ambiti pubblici e privati» (co. 2).

Di questa accresciuta centralità delle tematiche di genere è ulteriore dimostrazione il recentissimo statuto dell'Andalusia (Revengea Sánchez, 2005), approvato per via referendaria lo scorso 18 febbraio 2007 con una maggioranza di quasi il 90% dei votanti. Il testo non solo conserva la disposizione programmatica sancita dall'art. 12, co. 2, sopra citato - aggiungendo, peraltro, un esplicito riferimento alla promozione della «democrazia paritaria» (art. 10, co. 2) -, ma, in termini innovativi, indica tra gli obiettivi la tutela del lavoro, con particolare riferimento all'esigenza di conciliare «la vita familiare e quella lavorativa», e la garanzia «dei posti di lavoro per le donne [...]» (art. 10, co. 3, punto 1). Inoltre, nel Capitolo II del Titolo I, dedicato ai diritti ed ai doveri, l'articolato cristallizza il principio di uguaglianza di genere - statuendo la garanzia dell'«uguaglianza di opportunità tra uomini e donne in tutti gli ambiti» (art. 15) -, il diritto delle donne «ad una protezione integrale contro la violenza di genere, che includerà misure preventive, misure assistenziali ed aiuti pubblici» (art. 16), e, ancora, il diritto al rispetto dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere (art. 35). In termini programmatici, infine, si impone il riconoscimento nei piani educativi dei «valori dell'uguaglianza tra uomini e donne [...]» (art. 21, co. 8) e, ancora, tra i principi guida delle politiche pubbliche (i «*Principios rectores*» cui è dedicato il Capitolo III), «la piena equiparazione lavorativa tra uomini e donne, così come la conciliazione della vita lavorativa e familiare» (art. 37, co. 1, punto 11).

Particolarmente innovative, ancora, sono le soluzioni individuate dallo statuto della Comunità di Valencia (novellato dalla legge organica 10 aprile 2006, n. 1, di riforma del precedente statuto), il quale, tra gli impegni che la Comunità si assume, annovera: la garanzia dell'«uguaglianza degli uomini e delle donne in tutti gli ambiti, in particolare in materia di impiego e di lavoro» e «la protezione sociale a fronte di manifestazioni di violenza, specialmente di violenza di genere [...]» (art. 10, co. 3); il controllo rispetto alla garanzia che «le donne e gli uomini possano partecipare pienamente alla vita lavorativa, sociale, familiare e politica, senza discriminazioni di alcun tipo», rispetto all'«uguaglianza di condizioni, inclusa la materia salariale» e, ancora, in riferimento alla «conciliabilità della vita familiare con quella lavorativa» (art. 11); il sostegno alle donne maltrattate (art.

16); la tutela del lavoro, prevedendo, accanto alla garanzia di «condizioni di uguaglianza e sicurezza che permettano di conciliare la vita lavorativa e familiare [...]», l'impegno della Comunità, nell'ambito delle proprie competenze, ad assicurare il diritto «ad essere protetti dalla legge avverso il licenziamento motivato per maternità», «ad un permesso retribuito per maternità nella forma stabilita dalla legge» e, ancora, «ad un congedo parentale per la nascita di un bambino», esteso anche al caso di adozione (art. 80, co. 3); il diritto ad un linguaggio non discriminatorio da parte delle istituzioni e delle Amministrazioni autonome - IV Disp. Add.- (su questo testo, Soler, 2005, pp. 12 - 16).

Da ultimo, interessanti riferimenti dogmatici al principio delle pari opportunità si rinvencono nel nuovo statuto delle Isole Baleari (pubblicato sul BOIB n. 32 del 1 marzo 2007), il quale, oltre ad un riferimento nel Preambolo alla «uguaglianza dei diritti, specialmente l'uguaglianza tra uomini e donne», specifica la portata del principio estendendolo a tutti gli ambiti, in particolare «in materia di occupazione e lavoro» (art. 16, co. 3), assicura «la protezione sociale contro la violenza, specialmente la violenza di genere» (art. 16, co. 3), e, mediante un apposito articolo (il 17), sancisce il principio di «non discriminazione per ragioni di sesso».

Quanto precede, in sintesi, consente di affermare che, a fronte di un originario disinteresse per le disposizioni di principio (per lo meno in molte realtà), alcune Comunità stanno individuando nei contenuti “non necessari” uno strumento attraverso il quale, da un lato, sottolineare l'autonomia del proprio ruolo istituzionale e, dall'altro, orientare verso obiettivi caratterizzanti la propria azione politica rispetto a quella dello Stato centrale (Biglino Campos, 2005, pp. 5 - 6).

Si tratta, indubbiamente, di un orientamento di massima, posto che dal dibattito politico in corso in alcune realtà regionali traspaiono talvolta posizioni di segno più conservatore - così, ad esempio, nella Comunità di Valencia, le forze politiche hanno almeno inizialmente assunto posizioni discordi con riguardo all'eliminazione del carattere “sessista” usato nella terminologia del testo in vigore e all'inclusione del principio di “parità di accesso” alle cariche elettive (Viciano Pastor, 2005, p. 18) - e, soprattutto, il ricorso pendente innanzi al *Tribunal Constitucional* relativo allo statuto della Catalogna¹² lascia in sospeso una serie di interrogativi che solo in futuro potranno (forse) avere un'adeguata risposta.

Ciò nonostante, se gli esiti dell'evoluzione in atto sono per ora tutti da verificare - e, in ragione del carattere dinamico del modello regionale spagnolo, una compiuta valutazione sul tema sarà possibile solo al termine del processo di riforma degli statuti delle Comunità maggiormente rappresentative -, l'apertura verso l'introduzione di disposizioni di principio sulle tematiche di genere sembra aprire prospettive interessanti, forse più che in Italia. In particolare, la ricordata appartenenza dello statuto autonomo al cd. blocco di costituzionalità induce a pensare che i contenuti programmatici degli statuti spagnoli potrebbero forse avere un'incidenza sull'ordinamento giuridico territoriale (ma non solo) maggiore

¹² Il testo è stato impugnato lo scorso 31 luglio 2006 da parte dei deputati del gruppo parlamentare del Partito popolare, cui si sono successivamente aggiunti i ricorsi del *Defensor del Pueblo* e di alcune Comunità autonome: sulle tappe del testo catalano successive alla sua approvazione, Cruz Villalón, 2006, 12 - 14, e D'Atena, 2007.

di quelli italiani, relegati dalla Corte costituzionale ad un piano meramente politico (*vedi* sentt. nn. 372, 378, 379/2004). Secondo alcuni, addirittura, esplicitare l'uguaglianza tra uomini e donne significa rinforzare la posizione giuridica di questo valore, implicandone la qualificazione come vero diritto fondamentale anteposibile agli organi giudiziari come diritto soggettivo, oltre che effettivamente trasversale a tutte le politiche autonome (con riferimento alla Catalogna, Civit, 2005, p. 3). Non è un caso, dunque, che anche nelle Comunità ove la legislazione sulle pari opportunità ha raggiunto risultati significativi, come, ad esempio, in Navarra - ove, accanto ad interventi normativi sulle tematiche di genere (*vedi* le leggi forali 28 novembre 2002, n. 33, introduttiva di misure di sensibilizzazione e partecipazione sociale in materia di uguaglianza di genere, e 2 luglio 2002, n. 22, recante misure integrali contro la violenza sessista), la legge forale 3 dicembre 2004, n. 14 abbia sancito che i progetti di legge, i decreti e le disposizioni regolamentari debbano essere accompagnati, tra l'altro, da un rapporto obbligatorio di valutazione dell'impatto per ragione di sesso delle misure in essi stabilite -, si auspichi un fondamento statutario che individui come obiettivo la garanzia dell'uguaglianza di opportunità tra uomini e donne e che determini un vincolo per il Legislatore rispetto all'introduzione di diritti in materia, suscettibili di tutela mediante impugnazione (Zoco Zabala, 2005, p. 13). Un tale riconoscimento, secondo alcuni, legittimerebbe finanche le istituzioni regionali a «stabilire misure di natura compensativa che limitino altri principi o diritti soggettivi riconosciuti dal resto dell'ordinamento giuridico» (così Biglino Campos, 2005, p. 6).

4.2.2.2. B) *Le tematiche di genere nel riparto delle competenze Stato - Comunità*

Se rispetto alle disposizioni di principio, fatto salvo quanto precede, l'esperienza spagnola è in parte assimilabile a quella italiana, altrettanto non può dirsi per il riparto delle competenze legislative, la cui distribuzione, nel modello iberico, opera secondo modalità diverse, essendo oggetto di definizione pattizia tra centro e periferia. Più precisamente, la CE riconosce quale possibile oggetto di competenza regionale una serie di materie (quelle indicate dall'art. 148, co. 1, Cost.), che ciascuna Comunità può attribuirsi seguendo le procedure sopra ricordate (nota 11). Le competenze non sono peraltro stabilite in modo tassativo, posto che la stessa CE riconosce la possibilità, seguendo la procedura tracciata dall'art. 148, co. 2, di ampliarle attraverso una riforma degli atti costitutivi dell'autonomia ed alle *Cortes*, ai sensi dell'art. 150, co. 2, di attribuire a tutte o ad alcune delle Comunità la potestà legislativa in materie riservate allo Stato (sul riparto delle competenze, López Aguilar, 1999, pp. 45 - 52).

L'accertamento della titolarità di competenze afferenti alle tematiche di genere non può dunque che muovere dall'esame dei singoli statuti. Come affermato dallo stesso *Tribunal Constitucional* nella sent. n. 18/1982, «per determinare se una materia è di competenza dello Stato o della Comunità autonoma risulta in linea di principio decisivo il testo dello statuto di autonomia della Comunità autonoma, sulla base del quale si fonda l'assunzione delle competenze».

L'omogeneità del processo di decentramento politico spagnolo è stata tale per cui molte Comunità sono divenute titolari di competenze sostanzialmente analoghe. È quindi possibile individuare negli elenchi di materie attribuite alla potestà autonoma alcune espressioni ricorrenti e, fra queste, l'attribuzione della potestà normativa in materia di «assistenza e promozione sociale»: questa espressione è spesso accompagnata da alcune specificazioni, ai sensi delle quali la competenza si estende alla «promozione [...] della donna [...]» (art. 39, co. 1, punto 7, St. Isole Baleari, relativamente alle funzioni dei *Consejos Insulares*), alle «politiche [...] di promozione dell'uguaglianza della donna» (art. 24, co. 1, punto 22 St. Cantabria e, in termini pressoché identici, art. 32, co. 1, punto 19, St. Castiglia e León), alla «condizione femminile» (artt. 44, punto 18 St. Navarra, e 10, punto 39 St. Paese Basco), alla «promozione della donna» (art. 31, punto 26, St. Comunità di Valencia), o, più analiticamente, alla «promozione dell'uguaglianza rispetto alla donna, che garantisca la sua partecipazione libera e efficace allo sviluppo politico, sociale, economico e culturale» (art. 26, co. 1, punto 26, St. Madrid).

Sintomatico di un'accresciuta sensibilità rispetto alle tematiche di genere è, soprattutto, il contenuto del nuovo statuto catalano, il quale, accanto alle sopra ricordate disposizioni di tenore programmatico, annovera tra le competenze esclusive della Comunità le «politiche di genere» (art. 153), i cui contenuti, nel rispetto di quanto sancito dallo statuto e della competenza statale *ex art. 149*, co. 1, punto 1, si estendono alla programmazione, alla previsione di «azioni positive», al sostegno dell'associazionismo, alla sensibilizzazione sulle tematiche afferenti alla condizione femminile. In termini analoghi, anche il nuovo statuto dell'Andalusia individua quale oggetto di competenza esclusiva regionale le politiche di genere (la formulazione dell'art. 73, co. 1, è analoga a quella del testo della Catalogna), riconducendo inoltre alla *competencia compartida* la «lotta contro la violenza di genere» nonché l'introduzione di «misure e strumenti volti a sensibilizzare sul tema della violenza di genere [...]» e, ancora, la disciplina di servizi e rimedi volti ad assicurare «una protezione integrale delle donne che hanno sofferto o soffrono questo tipo di violenza» (co. 2).

Alcuni non hanno mancato di criticare la riconduzione delle tematiche di genere ad un mero riparto delle competenze: in particolare, posto che la promozione dell'uguaglianza si concreta nella fissazione di determinati obiettivi, la sua ricostruzione in chiave di competenza ne ridurrebbe irrimediabilmente il significato, privandola della sua «capacità di irradiazione» dell'intero ordinamento giuridico. Per giunta, è stato affermato che la sua configurazione in termini di competenza esclusiva (come previsto dagli Stt. Catalogna, Navarra e Paese Basco) potrebbe determinare conseguenze gravi, posto che, ove si riconosca l'esclusiva legittimità della Comunità all'intervento, le azioni positive statali e degli altri poteri pubblici dovrebbero considerarsi una invasione di competenza e, dunque, rientrando lo statuto nel blocco di costituzionalità, incostituzionali (Biglino Campos, 2005, pp. 4 - 5).

Proprio per questo motivo, pur ribadendo la necessità di una ridefinizione dell'ambito delle competenze in tema di pari opportunità, nel dibattito scientifico spagnolo è emersa l'esigenza di riconoscere, in termini generali, la trasversalità

delle politiche di genere (Selva, 2005, p. 5), al fine di permetterne lo sviluppo come principio ispiratore dell'azione di governo in senso ampio, in grado cioè, dinamicamente, di proiettarsi su tutto l'ordinamento giuridico. Da questo punto di vista, recupera dunque un significato pregnante la codificazione di disposizioni programmatiche afferenti alle pari opportunità, le quali, a prescindere dalla loro controversa efficacia normativa, potrebbero comunque assumere un indubbio significato politico e monitorio rispetto alle scelte del Legislatore autonomico, precludendo a quest'ultimo, quanto meno, di invocare l'assenza di efficacia normativa delle disposizioni di principio per giustificare l'approvazione di un testo di segno contrario, in ipotesi gravemente contrastante con l'affermato principio delle pari opportunità. In positivo, considerando la condizione attuale della donna e fissando quale obiettivo specifico l'equiparazione della sua condizione a quella dell'uomo, tali previsioni, soprattutto in alcune Comunità, hanno utilmente inciso sulle tematiche di genere: in esse, infatti, hanno trovato fondamento una serie di interventi normativi trasversali (si pensi alla legislazione autonoma sulla mediazione familiare, sulla prevenzione della violenza, in materia di lavoro e, soprattutto, in materia elettorale), attraverso i quali si è dato impulso ad un effettivo perseguimento dell'uguaglianza fra i generi nei vari ambiti della vita sociale.

4.2.2.3. C) Le pari opportunità nella dimensione istituzionale e organizzativa: in particolare, l'Instituto de la Mujer

Rispetto al fondamento di eventuali disposizioni sulle tematiche di genere incidenti sul piano organizzativo e istituzionale delle Comunità occorre preliminarmente rilevare il silenzio della CE - che, nel cd. contenuto obbligatorio degli statuti tracciato dall'art. 147, co. 2, si limita ad indicare l'«organizzazione [...] delle istituzioni autonome proprie» - con riguardo alla definizione della forma di governo. Solo (stranamente) per le Comunità storiche e per quelle intenzionate a seguire il procedimento "veloce" ex art. 151 Cost., l'art. 152 stabilisce un "minimo istituzionale", individuato nella previsione di un'Assemblea, di un Governo e di un Tribunale Superiore di Giustizia (sul tema, Lozano Miralles, 2003, pp. 169 - 170).

Nonostante la flessibilità degli ambiti oggetto di riserva statutaria consentisse un certo margine di libertà nella disciplina degli stessi, i testi approvati nei primi Anni Ottanta si sono contraddistinti per la tendenziale omogeneità del modello organizzativo prescelto - parlandosi, a tale proposito, di "mimetismo" (Ruiz-Rico Ruiz, 2003, pp. 92 ss.) -, riconducibile alla forma di governo parlamentare.

L'assenza di opzioni originali ha contraddistinto anche taluni profili delle tematiche di genere interessati dalla definizione dell'assetto organizzativo.

Esercitando in termini estensivi gli spazi riconosciuti dalla CE, già in origine gli statuti della Catalogna, delle Isole Canarie e dell'Extremadura prevedono organismi consultivi - i cd. *Consejos consultivos* -, poi introdotti per via legislativa anche da altre Comunità e, di recente, oggetto di specifico riconoscimento statutario da parte di queste ultime (*vedi* le recenti riforme

statutarie delle Isole Baleari, della Castiglia - La Mancia e della Castiglia e León). Eguale fondamento statutario hanno avuto altri organismi “non necessari” (Trujillo Fernández, 2004, pp. 245 - 267), quali i difensori civici (*Defensores del pueblo*), i Giudici contabili (*Sindicaturas, Audiencias o Tribunales de Cuentas*), o, ancora, gli organismi rappresentativi del pluralismo sociale (*Consejos Económicos y Sociales*).

Ciò, invece, non è finora accaduto con riguardo agli organismi di parità. Se, infatti, pressoché tutte le Comunità hanno provveduto ad istituire con legge un apposito organismo operante nell’ambito delle tematiche di genere, denominato *Instituto de la Mujer* - similmente a quanto accaduto in Italia, ove molte Regioni, a partire dagli Anni Settanta, hanno introdotto per via legislativa apposite *Commissioni per le pari opportunità* preposte all’esercizio di varie funzioni promozionali, di monitoraggio e di tutela (Campana, 2005) -, esso non ha finora avuto alcun riconoscimento statutario, neppure negli statuti della Catalogna, della Comunità di Valencia e dell’Andalusia appena riformati. Pertanto, nonostante il modello spagnolo sia stato opportunamente evocato dalla dottrina con riguardo agli organismi eventuali - in primo luogo, già nel 2001, con riferimento ai *Consejos consultivos* (Groppi, 2001) -, la scelta dei Legislatori regionali italiani di procedere ad una “statutarizzazione” degli organismi di parità costituisce un’opzione originale, rispetto alla quale difettano riscontri nell’ordinamento iberico.

L’*Instituto de la Mujer*, per quanto privo di un fondamento statutario, costituisce comunque un’esperienza assai interessante. Esso - che opera anche a livello statale quale organismo autonomo dipendente dal Ministero del Lavoro e degli Affari sociali attraverso la Segreteria Generale delle politiche di uguaglianza (legge 24 ottobre 1983, n. 16) - ha natura collegiale (le leggi istitutive si premurano di imporre la scelta dei componenti tra personalità esperte rispetto alle tematiche di genere) o dispone di una struttura burocratica ove è assicurata la presenza di esperti del settore, gode di personalità giuridica propria e, ancora, di autonomia organizzativa e economica.

L’organismo agisce perseguendo più obiettivi, a volte autonomamente indicati dalle leggi istitutive prima dell’analitica descrizione delle funzioni (per quanto la distinzione tra scopi e funzioni non sia sempre di agevole lettura). Fra questi, si segnalano l’eliminazione di ogni discriminazione nei confronti delle donne e il raggiungimento dell’uguaglianza piena tra donne e uomini in tutti gli ambiti della vita (es. Istit. Aragona, Castiglia - La Mancia, Navarra, Principato delle Asturie), la promozione della partecipazione delle donne a tutti gli ambiti della vita sociale, economica e politica assicurando condizioni reali e effettive di uguaglianza (es. Istit. Aragona, Castiglia - La Mancia, Extremadura), l’educazione ad una cultura non sessista (es. Istit. Isole Canarie e Navarra), la trasversalità di genere nelle Amministrazioni pubbliche (es. Istit. Isole Canarie), il sostegno della donna nel mondo del lavoro (es. Istit. Isole Canarie e della Castiglia - La Mancia) e nelle aree rurali (es. Istit. Castiglia - La Mancia e Navarra), il coordinamento dei servizi offerti alla donna (es. Istit. di Valencia), l’istituzionalizzazione della collaborazione tra entità pubbliche e private che operano a favore delle pari opportunità (es. Istit. Castiglia e León), la cooperazione ad uno sviluppo condotto tenendo conto della

prospettiva di genere (es. Ist. Isole Canarie), l'elaborazione e l'attuazione di misure specifiche (Ist. Aragona), la prevenzione della violenza contro le donne (es. Istt. Castiglia - La Mancia, Murcia, Comunità di Valencia), la promozione dell'associazionismo femminile (es. Istt. Castiglia - La Mancia, Catalogna, Navarra), anche mediante la creazione delle strutture necessarie (es. Ist. Murcia), la promozione della salute della donna (es. Ist. Navarra) e, finanche, la collaborazione con i *media* al fine di sradicare gli stereotipi sessisti (es. Ist. Navarra).

Dal punto di vista strettamente funzionale, nell'ambito dei fini predeterminati, questi organismi svolgono compiti di proposta, progettazione, programmazione e consulenza nei confronti degli organi autonomici (es. Istt. Andalusia, Aragona, Extremadura, Castiglia - La Mancia, Catalogna, Murcia, Isole Canarie, Principato delle Asturie, Comunità di Valencia), di impulso rispetto ad interventi normativi sulle tematiche di genere (es. Istt. Castiglia - La Mancia, Isole Canarie, Principato delle Asturie), di vigilanza sul seguito degli interventi normativi tematici (es. Istt. Castiglia - La Mancia ed Extremadura) e degli accordi internazionali o con altre Comunità autonome (es. Istt. Catalogna, Extremadura e Murcia).

Essi, ancora, sono talvolta chiamati: alla realizzazione di progetti rivolti alle donne nell'ambito dei programmi e delle iniziative dell'UE (es. Ist. Murcia); alla conduzione di studi e alla raccolta di informazioni e dati (es. Istt. Andalusia, Castiglia - La Mancia, Extremadura, Isole Canarie, Navarra, Comunità di Valencia); al sostegno delle ricerche sulle politiche di genere (es. Ist. Catalogna); alla collaborazione con gli operatori economici e sociali per il raggiungimento dei propri fini istituzionali (es. Ist. Extremadura); alla cooperazione con le Amministrazioni locali (es. Ist. Andalusia) e con gli altri organismi settoriali operanti nelle altre Comunità, a livello statale e sovranazionale (es. Istt. Castiglia - La Mancia, Castiglia e León, Extremadura e Isole Canarie); allo stimolo rispetto alla costituzione di Consigli locali e territoriali (es. Ist. Extremadura); alla sensibilizzazione sulle tematiche di genere nei sistemi educativo e professionale, anche mediante campagne informative (es. Istt. Andalusia, Catalogna, Castiglia - La Mancia, Isole Canarie, Principato delle Asturie); alla creazione di occasioni di dibattito e discussione (es. Ist. Castiglia e León); allo sviluppo di programmi per l'incremento della partecipazione delle donne alle attività economica, culturale, politica e sociale, per l'aggiornamento professionale e per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile (es. Istt. Castiglia - La Mancia, Navarra e Principato delle Asturie). Alcuni organi svolgono anche funzioni di natura più operativa, quali l'offerta di servizi informativi e di orientamento (es. Istt. Andalusia, Aragona, Navarra), la creazione di servizi specifici per la donna - quali case di accoglienza, misure di sostegno alle ragazze madri, servizi di prevenzione e promozione della salute femminile (es. Istt. Andalusia e Castiglia - La Mancia) -, la gestione dei centri per la donna (es. Ist. Murcia) e, ancora, la ricezione (ed il conseguente intervento) in caso di denunce relative a discriminazioni fondate sul sesso (es. Istt. Andalusia, Castiglia - La Mancia, Isole Canarie, Murcia, Navarra).

Nonostante la pluralità dei modelli presi in considerazione e la diversa formalizzazione normativa, l'esperienza dell'*Instituto de la Mujer* è in parte assimilabile a quella delle *Comissioni per le pari opportunità* operanti nelle

Regioni italiane, sia con riferimento alla struttura che alle funzioni, tendenzialmente limitate ad una dimensione conoscitiva e di supporto all'attività istituzionale di Consiglio e Giunta. Da questo punto di vista, i Legislatori regionali italiani potrebbero cogliere le opportunità della nuova stagione statutaria tanto per una più analitica indicazione dei compiti degli organismi di parità (anche, eventualmente, prendendo a modello l'esperienza spagnola), quanto per operare una scelta più coraggiosa rispetto al modello iberico, ovvero la codificazione nella "metanorma" regionale - oltre che di clausole di valutazione d'impatto normativo - di precise modalità procedurali mediante le quali, nel rispetto nell'art. 121 Cost., consentire alle *Commissioni di parità* una proficua partecipazione ai processi decisionali.

4.2.2.4. (Segue) *La presenza femminile nelle istituzioni autonome*

Come negli statuti italiani degli Anni Settanta, negli statuti autonomici "di prima generazione" non si rinviene alcuna disposizione volta ad assicurare la presenza femminile né negli organi di governo né nelle pubbliche Amministrazioni.

Anche rispetto a questo profilo, peraltro, occorre sottolineare il concorso di alcuni segnali in controtendenza, dai quali emerge, anche a livello regionale, la crescente "sensibilità" rispetto alla promozione della presenza femminile nelle istituzioni.

Così, limitando l'attenzione ai testi più recenti, gli artt. 19, co. 2, e 11, co. 1, Stt. Catalogna e Comunità di Valencia sanciscono, per quanto programmaticamente, il diritto della donna di partecipare in condizioni di parità con gli uomini a tutti gli ambiti della vita pubblica, fra i quali, pur senza essere specificato, rientra ovviamente la partecipazione alla vita delle istituzioni autonome.

Degno di nota è, in particolare, il nuovo statuto dell'Andalusia, che, all'art. 107, espressamente dispone che «nelle nomine e nelle designazioni delle istituzioni e degli organi che spetta al Parlamento effettuare si rispetterà il principio della equilibrata presenza di uomini e donne» (il successivo art. 135 estende questo principio anche alle nomine negli organi collegiali e consultivi ed a quelle di competenza degli organi di governo). Già prima di questa riforma, peraltro, questa Comunità era intervenuta sul tema della presenza femminile: con l'art. 140 della Legge sui provvedimenti fiscali e amministrativi del dicembre 2003 (poi integrata dal decreto 9 marzo 2004, n. 93) sono state infatti introdotte alcune misure, in applicazione delle quali nella composizione degli organi consultivi dell'Amministrazione deve essere assicurata la presenza di ciascun sesso in misura non inferiore al 40%.

4.2.2.5. D) *La legislazione elettorale autonoma*

La tendenza al mimetismo che ha caratterizzato la definizione della forma di governo autonoma ha altresì permeato la disciplina del sistema elettorale

regionale. La CE, sul punto, lascia alle Comunità intenzionate a seguire la “via lenta” all’autonomia ampio margine di scelta sulla formula elettorale da adottare, prevedendo invece per le realtà interessate a percorrere la “via rapida” «un’Assemblea legislativa eletta a suffragio universale, secondo un modello di rappresentanza proporzionale che assicuri inoltre la rappresentanza delle diverse zone del territorio» (art. 152, co. 1). Nonostante il differente regime, lo schema tracciato da quest’ultima disposizione è stato ritenuto applicabile a tutte le diciassette Comunità (Aja, 1985, p. 214), le quali, nell’operare le proprie scelte, incontrano molti limiti (Groppi, 1991).

In particolare, in applicazione del principio generale di uguaglianza interterritoriale sancito dall’art. 149, co. 1, punto 1, e, ancora, in base alla riserva di legge organica in tema di «regime elettorale regionale» (art. 81, co. 1), gli spazi di autonomia delle Comunità si sono rivelati ristretti, tanto da spingere alcuni interpreti ad attribuire alle relative norme elettorali un ruolo di “completamento” della legislazione statale (Lopez Guerra, 1994, p. 357). Così gli statuti, pur disponendo di alcuni margini di scelta, non si sono discostati dai principi portanti del sistema elettorale statale - talvolta operando *tout court* un rinvio al Legislatore regionale - e le stesse Assemblee autonome hanno finito per adottare leggi tendenzialmente uniformi con riguardo al tipo di suffragio, alla formula elettorale di tipo proporzionale e, ancora, al meccanismo delle liste chiuse e bloccate.

Questa diffusa omologazione, dovuta a ragioni meramente politiche più che al concorso di ostacoli giuridici, sembra peraltro, negli ultimi anni, oggetto di graduale superamento a favore della richiesta di *empowerment* delle donne (sulla nozione, Pezzini, 2003, pp. 94 - 96). Il primo segnale in questa direzione (rilevato da Ruiz-Rico Ruiz, 2004, pp. 128 - 130) emerge proprio da alcuni recenti tentativi volti ad introdurre nelle leggi autonome strumenti promozionali della presenza femminile negli organismi elettivi (Sevilla Merino, 2005, pp. 35 ss.).

La Comunità delle Isole Baleari - il cui Parlamento ha attualmente una presenza femminile pari al 37,50% dei deputati -, in particolare, ha per prima modificato la propria legislazione elettorale (legge 21 giugno 2002, n. 6), disponendo che: «Per rendere effettivo il principio di uguaglianza nella partecipazione politica, le candidature elettorali devono garantire una presenza equilibrata di uomini e donne. Le liste saranno predisposte per candidati dell’uno e dell’altro sesso, ordinati secondo il criterio dell’alternanza» (art. 16, co. 4).

Quasi contemporaneamente, anche la Comunità della Castiglia - La Mancia è intervenuta sulla materia, modificando, con la legge 27 giugno 2002, n. 11 la precedente legge elettorale. La nuova disciplina ha disposto che nelle candidature presentate per concorrere nelle consultazioni elettorali autonome i nominativi di entrambi i sessi debbano essere alternati - occupando gli uni i posti pari, gli altri quelli dispari - e, ancora, ha sancito l’esclusione da parte della Giunta elettorale di quelle candidature che non rispettano questa regola.

Più di recente, anche l’Andalusia, con la legge 18 aprile 2005, n. 5, ha modificato l’art. 23 della propria legge elettorale, disponendo che nella presentazione delle candidature uomini e donne debbano essere alternati.

La legge 18 febbraio 2005 n. 4 del Paese Basco, addirittura, stabilisce l’equilibrio tra uomini e donne nelle liste elettorali, disponendo che le stesse

dovranno essere composte, per almeno il 50%, da donne. Oggi il Parlamento basco, per la prima volta a seguito delle ultime elezioni regionali, è costituito da un numero maggiore di donne (38) che di uomini (37), mentre nelle elezioni del 1980 la presenza femminile non aveva superato il 6,70% dei deputati.

Questa legislazione, pur profondamente innovativa (anche sul piano della resa), non ha mancato di suscitare interrogativi. Se, da un lato, il *Tribunal Constitucional* ha riconosciuto la capacità delle Comunità di legiferare su profili afferenti ai diritti fondamentali (fra i quali quello di partecipazione politica sancito dall'art. 23 CE) con il solo limite della competenza esclusiva statale nella regolazione delle condizioni basilari ai fini dell'esercizio ugualitario degli stessi (sulla giurisprudenza del TC, Azkarate - Askasua Albeniz, 1997) - l'assoluta uniformità giuridica, del resto, sarebbe incompatibile con il principio dispositivo e di autonomia territoriale -, dall'altro, ancora una volta, occorre muovere dall'esame dei singoli statuti, al fine di accertare l'inserimento nello stesso di specifiche competenze in materia. Rispetto a questo profilo assume infatti un significato fondamentale non solo la codificazione statutaria di disposizioni dogmatiche sul principio di parità - che, sancendo il perseguimento dell'uguaglianza piena ed effettiva tra uomini e donne, vincoli i poteri pubblici autonomici al conseguimento di risultati tangibili -, ma, anche, l'esplicita previsione di una competenza in materia elettorale dal contenuto ampio.

Sullo specifico profilo, a titolo esemplificativo, è stato rilevato come, sebbene sia lo St. Castiglia - La Mancia che quello dell'Andalusia (già nella versione pre-riforma) prevedano disposizioni di principio sulle tematiche di genere, soltanto quest'ultimo individui una competenza della Comunità sulle «norme e procedimenti elettorali per la costituzione delle sue istituzioni di autogoverno» (vedi oggi artt. 104-105), mentre il primo si limiti a sancire una competenza autonoma alla disciplina con legge del «procedimento per l'elezione dei suoi membri (del Parlamento, *n.d.r.*) e l'attribuzione dei seggi»: questa diversa prospettiva competenziale ha indotto taluni ad affermare, nel primo caso, l'esistenza di una competenza (per giunta esclusiva) idonea ad offrire una adeguata «copertura» statutaria ad una legislazione in materia di quote, escludendo questa presupposto nella seconda situazione, ovvero in capo alla Comunità della Castiglia - La Mancia (Ruiz-Rico Ruiz, 2004, pp. 129 - 130).

Anche rispetto a questo profilo, lo St. Catalogna sembra offrire un'interessante indicazione relativamente alle tendenze in atto. Esso ha infatti espressamente sancito che «la legge elettorale della Catalogna deve stabilire criteri di parità tra donne e uomini per l'elaborazione delle liste elettorali» (art. 56, co. 3).

In ogni caso, indipendentemente dalla concreta incidenza degli interventi normativi statutarî e legislativi ai quali si è appena fatto cenno, occorre sottolineare l'indubbia e generalizzata crescita della presenza femminile nelle Assemblee di tutte le Comunità. A titolo esemplificativo può rilevarsi la crescita del numero delle deputate in Aragona (dal 6,06% nelle elezioni del 1983 all'attuale 31,34%), in Cantabria (dall'8,57% nelle elezioni del 1983 all'attuale 41,03%), in Extremadura (dal 4,62% nelle elezioni del 1983 all'attuale 36,92%), in Galizia (dall'1,41% nelle elezioni del 1981 all'attuale 33,33%), nella Comunità di Madrid (dal 12,77% nelle elezioni del 1983 all'attuale 37,84%), in Navarra (dal

2% nelle elezioni del 1983 all'attuale 32%), o, infine, nella Comunità di Valencia (dal 6,74% nelle elezioni del 1983 all'attuale 41,57%)¹³. Questa crescita, in parte dovuta anche alla "sensibilità" verso le tematiche di genere dimostrata da alcuni partiti politici, pone il Paese iberico al primo posto nell'Europa meridionale rispetto alla presenza femminile negli organi elettivi, decretandone anche da questa prospettiva l'indubbio successo nelle politiche di pari opportunità.

4.3. La tutela delle pari opportunità nelle costituzioni dei *Länder* tedeschi

4.3.1. Contesto di riferimento

Contrariamente a quanto affermato con riferimento all'esperienza spagnola, quella tedesca si differenzia profondamente dal modello italiano di organizzazione dei rapporti tra centro e periferia, essendo la Germania un Paese compiutamente federale (sui più recenti sviluppi di questo modello, G.F. Ferrari (a cura di), 2007). I *Länder* che la compongono, diversamente dalle Regioni italiane e dalle Comunità autonome spagnole, sono nati come Stati sovrani e ciascuno di essi ha una costituzione che, diversamente dagli statuti sopra esaminati, si qualifica nella forma e nella sostanza come un'autentica carta costituzionale.

Nel rispetto della "clausola di omogeneità" sancita dall'art. 28, co. 1, della Costituzione federale (*Grundgesetz*) - ai sensi del quale, innanzi tutto, «l'ordinamento costituzionale dei *Länder* deve conformarsi ai principi dello Stato di diritto repubblicano, democratico e sociale enunciati da questa Legge fondamentale» (Schefold, 2001, Corvaja, 2001, 291 - 315, Palermo, Woelk, 2005, 95 ss.) - ciascun *Land*, nell'esercizio del proprio potere costituente e di revisione costituzionale, può individuare autonome forme di garanzia dei diritti fondamentali, i cui contenuti sono talvolta differenti nei diversi ordinamenti territoriali (Wermeckes, 2000).

Nonostante il tendenziale processo di "accentramento" in corso - tale per cui la stessa sovranità dei *Länder* è oggi considerata "residua", in grado cioè di esplicitarsi nei soli ambiti non attratti nella sovranità del *Bund* - abbia determinato la prevalenza del livello federale rispetto alla protezione dei diritti fondamentali, l'esperienza substatale ha contribuito (talvolta in modo significativo) allo sviluppo della cultura giuridica tedesca (Arnold, 2002, p. 1029). E sebbene molte potenzialità restino inespresse - tanto da spingere alcuni a definire le costituzioni territoriali come «Belle addormentate nel bosco» (Corvaja, 2001, p. 267) -, spesso le carte fondamentali di alcuni *Länder* hanno recepito diritti di terza generazione elaborati dalla giurisprudenza del Tribunale costituzionale federale (Gennusa, 2002) e, dando prova di particolare creatività, hanno in alcuni casi anticipato sul piano organizzativo e su quello dei diritti individuali e collettivi (ampliandone le

¹³ Fonte: www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras (Sito ufficiale dell'*Instituto de la Mujer*).

garanzie o la portata) soluzioni poi accolte a livello di *Bund*. Come recentemente ricordato muovendo dall'analisi delle costituzioni dei cinque *Länder* dell'ex Germania orientale (ma l'esame è stato esteso anche alle innovazioni apportate, a partire dagli anni Settanta, alle costituzioni dei *Länder* austriaci), ciò è accaduto con riferimento al rispetto della dignità umana nel momento della morte, ai meccanismi di tutela individuale in materia di banche dati, alla tutela delle "basi naturali della vita" e, ancora, per quanto in questa sede particolarmente rileva, con riguardo alla garanzia dell'identità sessuale e al divieto di discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale del singolo (D'Atena, 2001, p. 34, Cassetti, 2003, pp. 1 - 2).

Il tema delle pari opportunità già costituisce oggetto di specifico riconoscimento a livello federale. L'art. 3, co. 2 della Legge fondamentale, riformato nel 1994, sancisce infatti che «gli uomini e le donne sono equiparati nei loro diritti», che «lo Stato promuove la realizzazione effettiva dell'uguaglianza dei diritti fra donne e uomini e agisce per il superamento degli svantaggi esistenti», mentre il co. 3 dispone che «nessuno può essere discriminato o favorito per il suo sesso» (sul significato di questa riforma, Palici di Suni Prat, 2001, pp. 616 - 617). La legislazione sull'uguaglianza dei diritti, inoltre (specie la seconda, anch'essa risalente al 1994), è intervenuta sulle tematiche di genere in modo incisivo, sia apportando alcuni correttivi al codice civile – specialmente rispetto all'ambito giuslavoristico –, sia introducendo appositi meccanismi volti al raggiungimento del riequilibrio della presenza delle donne nelle commissioni, negli uffici e negli incarichi di governo. L'apparato istituzionale preposto allo sviluppo delle politiche di genere, infine, è stato completato, a livello di *Bund*, mediante l'istituzione, nel 1996, del *Ministero per le donne*.

A partire dagli Anni Ottanta, la presenza femminile nelle istituzioni ha altresì animato un diffuso confronto nella società e nelle istituzioni. Originale si è rivelata la disciplina in tema di elezione «per ragioni di sesso» dei rappresentanti del personale del pubblico impiego e di quello privato (Gennusa, 2003, pp. 187 - 190).

Fondamentale, soprattutto, è stato il ruolo partiti politici. L'SPD, la CDU e i Verdi, nel corso dei rispettivi congressi del 1986, hanno affrontato per la prima volta la questione della presenza femminile nella propria organizzazione interna, adottando nel tempo alcuni meccanismi interni rivelatisi decisivi per l'aumento della presenza femminile nei posti di *decision making* politici (Montalti, 2000, pp. 1535 - 1536, Gennusa, 2003, e, in generale, sul quadro politico, Palermo Woelk, 2005, pp. 45 ss.). Proprio la mobilitazione "dal basso" sembra essere il dato caratterizzante l'esperienza tedesca, soprattutto rispetto alla presenza femminile negli organi elettivi, rispetto alla quale l'autoregolamentazione dei partiti è stata in grado di assicurare una crescita continua ed esponenziale delle elette, a livello sia federale, sia statale, sia negli organi rappresentativi degli enti locali.

4.3.2. (Segue) I riferimenti alle pari opportunità nei singoli testi costituzionali

A livello di *Länder* - a fronte di testi costituzionali che si limitano a recepire alcuni contenuti della Legge fondamentale (es. art. 3, co. 2, Cost. Baden - Württemberg) - è innanzi tutto riscontrabile l'affermazione del principio di uguaglianza senza alcun tipo di discriminazione per ragioni (tra l'altro) di sesso (es. art. 1 Cost. Assia, art. 3, co. 3, Cost. Bassa Sassonia, art. 18, co. 3, Cost. Sassonia). Frequente, inoltre, è la declinazione del principio, *tout court*, in termini di pari titolarità di diritti tra uomo e donna (art. 18, co. 2, Cost. Sassonia) o di «uguaglianza fra uomo e donna» (es. art. 6 Cost. Schleswig - Holstein, art. 34 Cost. Sassonia - Anhalt, art. 17, co. 3, Cost. Renania - Palatinato, art. 12, co. 2 Cost. Saarland), talvolta accompagnata dalla codificazione di obiettivi programmatici che il *Land* è tenuto a perseguire, tra i quali proprio la realizzazione della parità di diritti tra uomini e donne mediante la rimozione degli ostacoli esistenti (es. art. 118, co. 2, Cost. Baviera, art. 8 Cost. Sassonia). Questo obiettivo, nel caso della Cost. Bassa Sassonia, è addirittura definito quale “compito permanente” (*eine ständige Aufgabe*) del *Land*, dei Comuni e delle Circoscrizioni (art. 3, co. 2).

Alcuni testi hanno inoltre cura di specificare dettagliatamente gli ambiti rispetto ai quali la parità deve essere perseguita, individuandoli, in un unico articolo, nell'occupazione, nell'istruzione, nella formazione, nella famiglia, nella sicurezza sociale (art. 17, co. 3, Cost. Renania - Palatinato) o, invece, facendo di volta in volta un riferimento alla condizione femminile rispetto alle singole materie, tra le quali l'uguaglianza di uomini e donne nelle decisioni familiari (es. art. 5, co. 2, Cost. Nordreno - Westfalia), la titolarità degli stessi diritti e doveri all'interno del matrimonio (es. art. 124, co. 2, Cost. Baviera), la parità salariale a parità di lavoro (es. art. 33 Cost. Assia, art. 168, co. 1, Cost. Baviera, art. 24, comma 2, Cost. Nordreno - Westfalia) e, ancora, la tutela giuridica della lavoratrice madre (es. art. 30 Cost. Assia).

Sul versante pubblico, sono infine riscontrabili puntuali riferimenti alla rappresentanza di entrambi i sessi negli organi pubblici collegiali (es. art. 3, co. 2, Cost. Amburgo e art. 2, co. 4, Cost. Brema, art. 13 Cost. Mecklemburgo - Pomerania anteriore) o, ancora, viene talvolta specificata la partecipazione di uomini e donne all'amministrazione della giustizia (es. art. 72, co. 2, Cost. Nordreno - Westfalia, art. 77, co. 3, Cost. Sassonia). Sul piano strettamente operativo, invece, soltanto alcuni testi impegnano lo Stato federato a promuovere le condizioni per l'effettiva parità di trattamento tra uomini e donne in tutti gli ambiti della vita pubblica attraverso l'adozione di “azioni positive” (es. art. 17, co. 3, Cost. Renania - Palatinato).

Accanto ai descritti riferimenti al genere femminile, alcune costituzioni di ultima generazione, con apposite disposizioni (art. 10, co. 2, Cost. Berlino del 1995, art. 12, co. 2, Cost. Brandeburgo del 1992, art. 2, co. 3, Cost. Turingia del 1993), hanno esteso il principio di non discriminazione in base all'identità sessuale del singolo (*sexuelle Identität*), offrendo quindi una specifica garanzia contro questo tipo di discriminazione, per la quale, a livello federale, manca una legislazione specifica.

Sul piano delle garanzie, l'esistenza di un sistema di giustizia costituzionale a livello di *Länder* assicura forme di tutela dei diritti di genere indubbiamente efficaci. Occorre peraltro rilevare come la legislazione federale sull'uguaglianza dei diritti abbia previsto, già dal 1994, l'istituzione nei Ministeri e nei singoli Stati membri di appositi *Commissariati federali per le questioni femminili*, titolari di eterogenei compiti di controllo, verifica, monitoraggio e impulso. Tutti gli Stati federati, inoltre, hanno provveduto alla istituzione di appositi organismi per le pari opportunità - variamente denominati - al fine di promuovere, nell'ambito delle rispettive competenze, le politiche di genere. Per garantire il migliore coordinamento tra le diverse iniziative e attività dei *Länder*, è infine operativa, già dal 1991, la *Conferenza dei ministri e dei rappresentanti dei Länder per le pari opportunità e per le questioni femminili*, preposta, tra l'altro, a corroborare la presenza femminile nella società ed a sostenere la conciliabilità tra attività lavorativa ed esigenze della famiglia.

4.4. La tutela delle pari opportunità negli atti costitutivi degli Stati federati di altri Paesi europei: Belgio, Austria e Svizzera

Nel panorama europeo, oltre alla Germania, tra le esperienze federali consolidate possono annoverarsi quelle di Belgio, Austria e Svizzera.

In Belgio (sull'origine dell'assetto federale, Delpérée, 1996, Scholsem, 1996, Senelle, 2004), le tematiche di genere hanno costituito oggetto di un intenso confronto politico, tanto che già nel 1994 (con la cd. *Loi Smet - Tobback*), ponendo il Paese primo in Europa, fu modificato il codice elettorale (art. 117-*bis*) con l'introduzione di una "misura forte" di garanzia della presenza femminile: con un'apposita riforma fu infatti stabilito il limite dei due terzi di candidati dello stesso sesso nelle liste (su questa legislazione, Verdussen, 1999, Uyttendaele, 2001, pp. 163 ss.).

Pure innovativo rispetto a molti aspetti afferenti alle tematiche di genere, tra le quali l'esplicitazione della garanzia dell'uguaglianza degli uomini e delle donne nella Costituzione (art. 10) ad opera di un'apposita revisione costituzionale del 2002 (Leurquin-De Visscher, 2004, p. 50), il caso belga non può tuttavia essere utilmente considerato ai fini della ricerca. I contenuti dell'autonomia regionale sono infatti regolati direttamente dalla Costituzione o da apposite leggi speciali e mancano atti fondativi degli enti federati (Regioni e Comunità).

Nell'esperienza austriaca (sull'origine, Hammer, 1996, Bussjäger, 2001), nella quale la Costituzione federale vieta privilegi fondati sul sesso (art. 7, co. 1), molti testi dei *Länder* - i quali, pur adottando la propria costituzione con «legge costituzionale provinciale» (art. 99 Cost. federale), godono di un'autonomia limitata - non contengono disposizioni di tipo programmatico o di principio (es. Costt. Stiria e Vienna) e ciò vale anche per le tematiche di genere. Soltanto alcune costituzioni indicano una serie di obiettivi cui si deve ispirare l'azione del *Land* e,

fra queste, si segnala la Costituzione di Salisburgo, la quale sancisce la garanzia delle pari opportunità per tutti e la parità di diritti, soprattutto per le donne (art. 9).

Curiosamente, vi è traccia in alcuni testi di un riferimento alle pari opportunità con riguardo all'utilizzo di termini di genere maschile, rispetto ai quali si specifica il divieto di interpretarli come discriminatori delle donne: così, in particolare, l'art. 37 Cost. Carinzia specifica che «Le disposizioni del *Land* si riferiscono sempre ad entrambi i sessi, quand'anche nella relativa definizione si utilizzino solo o il genere maschile o quello femminile». Una disposizione sull'utilizzo dei termini si rinviene anche nell'art. 81 Cost. Tirolo (rubricato «Distinzione delle qualifiche in base al sesso»), ai sensi del quale «Qualora la presente Costituzione o altre leggi del *Land* utilizzino le qualifiche delle funzioni nella forma maschile e qualora tali funzioni siano assunte da donne, la qualifica deve essere utilizzata nella forma femminile. Lo stesso vale nel caso contrario, in cui per esprimere le qualifiche delle funzioni si utilizzi la forma femminile» (su disposizioni di tale natura, con riguardo alle costituzioni cantonali elvetiche, *vedi anche infra*).

In Svizzera - Paese che, nel panorama europeo, rappresenta l'esperienza forse più marcatamente federale (per tutti, Knapp, 1994, Malinverni 2001, Viviani Schlein, 2005) -, le tematiche di genere hanno trovato riconoscimento nella nuova Costituzione federale del 18 aprile 1999 (art. 8, co. 3) e nella maggior parte delle costituzioni cantonali.

Sul punto, peraltro, già anteriormente alle più recenti novelle costituzionali, la giurisprudenza del Tribunale federale ha contribuito al superamento delle più evidenti situazioni di discriminazioni di genere, soprattutto in materia elettorale. Nel novembre 1990, in particolare, la suprema Autorità giurisdizionale elvetica è intervenuta sul conflitto avente ad oggetto, da un lato, il principio di parità tra i sessi introdotto nella Costituzione federale nel 1981 e, dall'altro, l'art. 16 della Costituzione del Semicantone di Appenzello Interno (che limitava la capacità elettorale ai soli cittadini di sesso maschile), dando prevalenza, mediante l'interpretazione adeguatrice della norma cantonale, alla previsione federale.

A livello cantonale, frequente è, innanzi tutto, rispetto al principio di uguaglianza, la specificazione secondo la quale «Donne e uomini sono uguali» (es. art. 6, co. 1, Cost. Appenzello esterno, art. 8, co. 1, Cost. Basilea Campagna, art. 9, co. 1, Cost. Basilea Città, art. 10, co. 2, Cost. Berna, art. 2, co. 1, lett. b, Cost. San Gallo, art. 7, co. 2, Cost. Ticino, art. 11, co. 3, Cost. Zurigo), talvolta espressa, specialmente nei Cantoni della Svizzera romanda, mediante la statuizione per cui «L'uomo e la donna hanno pari diritti» (art. 9, co. 2, Cost. Friburgo, art. 2A, co. 1, Cost. Ginevra, art. 6, co. 1, Cost. Giura, art. 8, co. 2, Cost. Neuchâtel).

Alcuni testi, accanto a questo contenuto "minimale", contengono spesso previsioni più ampie, riservando alla legge il compito di perseguire l'uguaglianza "di fatto", con particolare riferimento alla sfera familiare, alla formazione e al lavoro (es., pur con formulazioni non identiche, art. 10, co. 2, Cost. Berna, art. 9, co. 2, Cost. Friburgo, art. 10, co. 3, Cost. Vaud). Soprattutto rispetto a questo ambito, molte costituzioni, in termini analoghi a quanto oggi sancito dall'art. 8, co. 3, Cost. federale, riconoscono il diritto alla parità retributiva di uomini e donne a fronte di una prestazione lavorativa di eguale valore (es. art. 6, co. 2, Cost.

Appenzello Esterno, art. 9, co. 2, Cost. Basilea Città, art. 10, co. 2, Cost. Berna, art. 9, co. 2, Cost. Friburgo, art. 11, co. 2, Cost. Sciaffusa, art. 7, co. 3, Cost. Ticino, art. 10, co. 4, Cost. Canton Vaud). Più rara è, invece, la tutela della maternità che, peraltro, ove garantita, è declinata mediante il riconoscimento di adeguate forme di assistenza e tutela della donna prima e dopo il parto (art. 30, co. 1, lett. c, Cost. Berna, art. 33 Cost. Friburgo, art. 14, co. 1, lett. c, Cost. Ticino, art. 35 Cost. Vaud).

In alcuni casi, i testi costituzionali prevedono espressamente il ricorso ad “azioni positive”, come, ad esempio, la Costituzione del Canton Ginevra, la quale legittima le Autorità legislative ed esecutive ad adottare misure volte ad assicurare la realizzazione dell’uguaglianza tra uomo e donna e demanda all’Autorità giudiziaria il compito di vigilanza (art. 2A come integrato nel 1987). In altri casi, più frequenti, mancano espliciti riferimenti ad azioni dirette, ma si impegnano le Autorità cantonali e comunali a perseguire, ciascuna nel proprio ambito, l’effettiva realizzazione delle pari opportunità (es. art. 6, co. 3, Cost. Appenzello Esterno, art. 8, co. 1, Cost. Basilea Campagna, art. 9, co. 3, Cost. Basilea Città, art. 10, co. 3, Cost. Berna, art. 9, co. 2, Cost. Friburgo, art. 75, co. 2, Cost. Grigioni, art. 2, co. 3, Cost. Nidvaldo, art. 11, co. 2, Cost. Sciaffusa, art. 5, co. 2, Cost. Zugo).

Talvolta è altresì possibile rinvenire riferimenti alle pari opportunità rispetto alla partecipazione alla vita politica e istituzionale, come, ad esempio, nella Costituzione del Canton Vaud, la quale impegna il Cantone a vigilare sulla rappresentanza equilibrata delle donne e degli uomini in seno alle Autorità politiche (art. 6, co. 2, lett. e) e, addirittura, fa carico del raggiungimento di questo risultato ai partiti politici (art. 86, co. 3). Abbastanza frequente è, rispetto a questo profilo, l’esplicitazione delle pari opportunità fra i sessi nell’accesso ai pubblici uffici (es. art. 6, co. 2, Cost. Appenzello Esterno, art. 9, co. 2, Cost. Basilea Città), obiettivo quest’ultimo rispetto al quale, talvolta, le costituzioni impegnano direttamente il Cantone e i Comuni (es. art. 9, co. 3, Cost. Basilea Città, art. 9, co. 2, Cost. Friburgo, ove, peraltro, la prevista attività di vigilanza deve operare «nei limiti del possibile»).

Originale, sul piano della promozione delle pari opportunità, è la soluzione individuata dalla Costituzione del Canton Giura, la quale prevede l’istituzione di un Ufficio statale per la condizione femminile (*Bureau de la condition féminine*), preposto a migliorarne il livello, a promuovere l’accesso delle donne a tutti i posti di responsabilità ed alla rimozione delle discriminazioni fondate sul sesso.

Altrettanto interessante, da ultimo, è quanto statuito dall’art. 7, co. 4, della Costituzione ticinese, ove si specifica che l’impiego nella Costituzione, nelle leggi e nell’attività dello Stato del termine “uomo” va inteso come da riferirsi sia agli uomini che alle donne (una disposizione analoga è prevista dall’art. 3, lett. a, Cost. Vallese). Questo inciso, richiama l’analoga previsione contenuta nell’art. 82 del nuovo statuto della Toscana (ma vedi anche *supra*, tra i *Länder* austriaci, Costt. Carinzia e Tirolo), ai sensi del quale «l’uso, nel presente statuto, del genere maschile per indicare i soggetti titolari di diritti, incarichi pubblici e stati giuridici è da intendersi riferito ad entrambi i generi e risponde pertanto solo ad esigenze di semplicità di testo». Nonostante le profonde differenze esistenti fra il modello di

organizzazione territoriale elvetico e quello italiano, l'utilizzo di questa espressione - come affermato con riguardo all'esperienza italiana (Grisolia, 2005, pp. 274 - 275), ma il rilievo può forse estendersi anche agli atti fondativi di entità substatali di altri Stati regionali e federali -, lungi dall'esaurire il suo valore in una clausola di stile, assume un significato che ne trascende la portata semantica, essendo indicativo di una inedita vocazione dell'ente territoriale rispetto alla realizzazione delle pari opportunità.

Bibliografia

- Aja E., *El sistema jurídico de las Comunidades Autónomas*, Tecnos, Madrid 1985
- Arnold R., *La tutela dei diritti fondamentali nelle Costituzioni dei Länder tedeschi*, in «Diritto pubblico comparato ed europeo», 2002, pp. 1029 ss.
- Azkarate - Askasua Albeniz A.C., *Mujer y discriminación: del Tribunal de justicia de las Comunidades al Tribunal Constitucional*, Instituto Vasco de Administración Pública, Bilbao 1997
- Biglino Campos P., *Reforma de los Estatutos de autonomía y democracia paritaria*, in Atti del Congresso internazionale “*Género, Constitución y Estatutos de Autonomía*”, Madrid, 4-5 aprile 2005
- Blanco Valdés, R.L., *Introduzione alla Costituzione spagnola del 1997*, Giappichelli, Torino 1997
- Bussjäger P., *Il sistema federale austriaco*, in Aa.Vv., *La potestà statutaria regionale nella riforma della Costituzione. Temi rilevanti e profili comparati*, Milano 2001, pp. 139 ss.
- Caielli M. *Le azioni positive in materia elettorale nell’ordinamento francese*, in «Diritto pubblico comparato ed europeo», n. 4 del 1999, pp. 1448 ss.
- Campana M., *I nuovi statuti regionali e gli organismi di parità*, in B. Pezzini (a cura di), *Diritti sociali tra uniformità e differenziazione*, Giuffrè, Milano 2005, pp. 81 ss.
- Cassetti L., *Le pari opportunità tra i sessi nelle consultazioni elettorali dal costituzionalismo regionale al costituzionalismo statale*, Relazione presentata al Convegno AICCRE “*Parità di rappresentanza: dagli statuti alla Costituzione Europea*”, Roma, 7 maggio 2003, disponibile on line in www.federalismi.it, 1 - 2
- Castellà Andreu J.M., *La incorporación de cartas de derechos y deberes en los estatutos de autonomía de las Comunidades autónomas*, in Aa.Vv., *Le fonti del diritto, oggi. Giornate di studio in onore di Alessandro Pizzorusso*, University Press, Pisa 2006, pp. 341 ss.
- Civit M., *El nuevo Estatuto de Catalunya como instrumento para fortalecer y garantizar las políticas de mujeres*, in Atti del Congresso internazionale “*Género, Constitución y Estatutos de Autonomía*”, Madrid, 4-5 aprile 2005
- Corvaja F., *Fondamento e Limiti dell’autonomia costituzionale dei Länder nella Germania federale*, in «Le Regioni», n. 2 del 2001, pp. 267 ss.
- Cruz Villalón P., *I conflitti di competenza legislativa in Spagna*, in Atti del Convegno annuale dell’AIC “*La circolazione dei modelli e delle tecniche del giudizio di costituzionalità in Europa*”, in www.associazionedeicostituzionalisti.it

- D'Amico M., *Il dibattito sulla riforma elettorale: non dimentichiamoci del problema della presenza femminile*, in www.forumcostituzionale.it
- D'Atena A., *L'Italia verso il "federalismo". Taccuini di viaggio*, Giuffrè, Milano 2001.
- D'Atena A., *Pedagogia spagnola e tedesca per le riforme italiane*, 2007, in www.issirfa.cnr.it.
- Deffenu A., *La parità tra i sessi nella legislazione elettorale di alcuni Paesi europei*, in «Diritto pubblico», 2001, pp. 609 ss.
- Delpérée F., *L'ordinamento federale belga*, Giappichelli, Torino, 1996
- Diez - Picazo L.M., *La volontà delle nazionalità e Regioni nel processo di decentramento politico spagnolo*, in Aa.Vv., *La volontà degli Stati membri e delle regioni nelle vicende del federalismo*, La Rosa Ed., Torino, 1996, pp. 119 ss.
- Ferrari G.F. (sezione monografica curata da), *Sviluppi del modello federale in Germania alla luce della revisione costituzionale di luglio 2006*, in «Diritto pubblico comparato ed europeo», n. 1 del 2007, pp. 79 ss.
- Font I Llovet T., *La potestà statutaria nel processo autonomistico spagnolo*, in Aa.Vv., *La potestà statutaria regionale nella riforma della Costituzione. Temi rilevanti e profili comparati*, Giuffrè, Milano 2001, pp. 153 ss.
- Gennusa M.E., *Parità dei sessi, rappresentanza politica e rappresentanza di genere nell'ordinamento tedesco*, in R. Bin, G. Brunelli, A. Pugiotto, P. Veronesi (a cura di), *La parità dei sessi nella rappresentanza politica*, Giappichelli, Torino 2003, pp. 180 ss.
- Gennusa M.E., *I diritti fondamentali in Germania tra Costituzioni dei Länder e legge fondamentale federale*, in U. De Siervo (a cura di), *La difficile Costituzione europea. Ricerca dell'Istituto Luigi Sturzo*, Il Mulino, Bologna 2001, pp. 173 ss.
- Gennusa M.E., *I diritti fondamentali nelle Costituzioni dei Länder della repubblica federale tedesca come fattore di costruzione delle «tradizioni costituzionali comuni europee»*, in M. Scudiero (a cura di), *Il diritto costituzionale comune europeo. Principi e diritti fondamentali*, vol. I, tomo III, Jovene, Napoli 2002, pp. 997 ss.
- Gennusa M.E., *Parità dei sessi, rappresentanza politica e rappresentanza di genere nell'ordinamento tedesco*, in R. Bin, G. Brunelli, A. Pugiotto, P. Veronesi (a cura di), *La parità dei sessi nella rappresentanza politica*, Giappichelli, Torino 2003, pp. 180 ss.
- Grisolia M.C., Artt. 55, 82, in P. Caretti, M. Carli, E. Rossi (a cura di), *Statuto della Regione Toscana. Commentario*, Giappichelli, Torino 2005, pp. 269 ss.
- Groppi T., *I sistemi elettorali a livello locale e autonomico in Spagna*, in S. Gambino (a cura di), *Sistemi elettorali e governo locale. Modelli europei a confronto*, Edizioni delle Autonomie, Roma 1991, pp. 109 ss.
- Groppi T., *Il sistema di distribuzione delle competenze tra lo Stato e le Comunità autonome*, Giappichelli, Torino 1992.
- Groppi T., *Quale garante per lo statuto regionale?*, in «Le Regioni», 2001, 841 ss.
- Knapp B., *L'ordinamento federale svizzero*, Giappichelli, Torino 1994

- Hammer S., *La riserva di poteri costituenti: il caso dei Länder austriaci*, in Aa.Vv., *La volontà degli Stati membri e delle regioni nelle vicende del federalismo*, La Rosa Ed., Torino 1996, pp. 101 ss.
- Helft-Malz V., Lévy P.H., *Les femmes et la vie politique française*, Presses universitaires de France, Paris, 2000
- Iacometti M., *Il principio di sussidiarietà e la sua applicazione nell'Estado autonómico spagnolo*, in L. Violini (a cura di), *Sussidiarietà e decentramento. Approfondimenti sulle esperienze europee e sulle politiche regionali in Italia*, Guerini e Associati, Milano 2003, pp. 35 ss.
- Leurquin-De Visscher, *Article 10*, in Aa.Vv., *La Constitution belge. Lignes et entrelignes*, Le Cri édition, Bruxelles 2004, pp. 47 ss.
- López Aguilar J.F., *Lo Stato autonomico spagnolo: Stato composto asimmetrico e fatti differenziali nella Costituzione spagnola del 1978: un'analisi dello Stato delle autonomie nella prospettiva del costituzionalismo comparato: federalismo asimmetrico e fatti differenziali costituzionalmente rilevanti*, CEDAM, Padova 1999
- Lopez Guerra L., *Introduccion al derecho constitucional*, Tirant Lo Blanch, Valencia 2004
- Lozano Miralles J., *La forma di governo nello Stato autonomico: spunti per una riflessione*, in S. Gambino (a cura di), *Regionalismo, federalismo, devolution. Competenze e diritti*, Giuffrè, Milano 2003, pp. 169 ss.
- Malinverni G., *I poteri cantonali nella Confederazione elvetica*, in AA.VV., *La potestà statutaria regionale nella riforma della Costituzione. Temi rilevanti e profili comparati*, Giuffrè, Milano 2001, pp. 165 ss.
- Montalti M., *La rappresentanza del genere femminile. Riflessioni comparative*, in «Diritto pubblico comparato ed europeo», 2000, pp. 1509 ss.
- Muñoz Machado S., *Derecho Público de las Comunidades Autónomas*, Editorial Civitas, Madrid 1982
- Murillo de la Cueva P.L., *Normas programáticas, Estatutos y autonomía comunitaria*, in *Rev. der. Pol.*, 1984, pp. 7 ss.
- Palermo F., Woelk J., *Germania*, Il Mulino, Bologna 2005
- Palici di Suni Prat E., *Le ragioni delle donne e de donne nelle Regioni*, in «Diritto pubblico comparato ed europeo», 2001, pp. 605 ss.
- Pérez Royo J., *Curso de Derecho Constitucional*, Marcial Pons, Barcelona 2003
- Perez Sola N., *Diritti sociali e competenze delle Comunità autonome*, in S. Gambino (a cura di), *Regionalismo, federalismo, devolution. Competenze e diritti*, Giuffrè, Milano 2003, pp. 145 ss.
- Pezzini B., *Le quote come strumento di empowerment (a proposito dell'impatto dell'empowerment sul diritto costituzionale, ovvero del punto di vista di genere sulla rappresentanza politica)*, in R. Bin, G. Brunelli, A. Pugiotto, P. Veronesi (a cura di), *La parità dei sessi nella rappresentanza politica*, Giappichelli, Torino 2003, pp. 94 ss.
- Revenga Sánchez M., *Tempo de reformas: La reforma del Estatuto de Andalucía en el contexto de la del Estado Autonómico*, in Aa.Vv., *Constitución, Estado de las Autonomías y justicia constitucional*, Tirant Lo Blanch, Valencia 2005, pp. 1213 ss.

Ruiz-Rico Ruiz G., *La potestà statutaria delle Comunità autonome in Spagna*, in S. Gambino (a cura di), *Regionalismo, federalismo, devolution. Competenze e diritti*, Giuffrè, Milano 2003, pp. 75 ss.

Ruiz-Rico Ruiz G., *Autonomia statutaria e forma di governo autonoma in Spagna*, in D. Dominici, G. Falzea, G. Moschella (a cura di), *Il regionalismo differenziato. Il caso italiano e spagnolo*, Giuffrè, Milano 2004, pp. 101 ss.

Scarciglia R., Del Ben D., *Spagna*, Il Mulino, Bologna, 2005

Schefold D., *Funzione, contenuto e limiti delle Costituzioni dei Länder in Germania*, in Aa.Vv., *La potestà statutaria regionale nella riforma della Costituzione. Temi rilevanti e profili comparati*, Giuffrè, Milano 2001, pp. 171 ss.

Scholsem J.C., *Il ruolo delle Comunità e delle Regioni nell'evoluzione dello Stato belga*, in Aa.Vv., *La volontà degli Stati membri e delle regioni nelle vicende del federalismo*, La Rosa Ed., Torino 1996, pp. 59 ss.

Selva M., *La Propuesta de Reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña*, in Atti del Congresso internazionale "Género, Constitución y Estatutos de Autonomía", Madrid, 4-5 aprile 2005

Senelle R., *Il Belgio federale*, in A. D'Atena (a cura di), *Federalismo e regionalismo in Europa*, Giuffrè, Milano 2004, pp. 32 ss.

Sevilla Merino J., *Paridad y Constitución*, in Atti del Congresso internazionale "Género, Constitución y Estatutos de Autonomía", Madrid, 4-5 aprile 2005

Soler M., *La reforma del Estatuto de la Comunidad Valenciana desde la perspectiva de género*, in Atti del Congresso internazionale "Género, Constitución y Estatutos de Autonomía", Madrid, 4-5 aprile 2005

Trujillo Fernández G., *Lecciones de Derecho constitucional autonómico*, Tirant Lo Blanch, Valencia 2004

Uyttendaele M., *Précis de droit constitutionnel belge*, Bruylant, Bruxelles 2001

Verdussen M., *La participation des femmes aux élections en Belgique*, in «Rev. fr. droit const.», 1999, pp. 799 ss.

Viciano Pastor R., *La reforma del Estatuto de autonomía de la Comunidad valenciana en perspectiva*, 2004, in www.uc3m.es/uc3m/inst/MGP/Viciano.doc.

Viviani Schlein M.P., *Federalismo e regionalismo in Svizzera. Recenti sviluppi*, in A. Lang e C. Sanna (a cura di), *Federalismo e regionalismo. Esperienze italiana, svizzera e dell'Unione europea a confronto*, Giuffrè, Milano 2005, pp. 107 ss.

Watts R., *Comparing federal systems*, McGill-Queen's University Press, Montreal 1999

Wermeckes B., *Der erweiterte Grundrechtsschutz in den Landesverfassungen*, Nomos, Baden Baden 2000

Zajczyk F. (a cura di), *Chi comanda non è donna. Il ruolo della donna nell'odierno sistema istituzionale lombardo*, Guerini e Associati, Milano, 2003

Zoco Zabala C., *Hacia una igualdad de género en la Comunidad foral de Navarra: las recientes reformas legislativas*, Atti del Congresso internazionale "Género, Constitución y Estatutos de Autonomía", Madrid, 4-5 aprile 2005

Appendice al capitolo 4

Statuti e costituzioni di enti costitutivi di alcuni Stati regionali e federali europei

Seguono gli articolati di alcuni testi utilizzati per la ricerca, selezionati a titolo esemplificativo dei diversi modelli considerati. L'utilizzo del corsivo, in tutti i casi, è dell'autore.

Spagna

Statuto Andalusia

(Legge organica 30 dicembre 1981, n. 6 di approvazione dello statuto di autonomia della Andalusia)

Articolo 12

1. [...]
2. La Comunità autonoma promuoverà l'effettiva uguaglianza dell'uomo e della *donna* andalusi, promuovendo la piena partecipazione di quest'ultima alla vita sociale e superando qualsiasi discriminazione lavorativa, culturale, economica e politica.

Il nuovo statuto, approvato con referendum lo scorso febbraio, amplia la tutela prevedendo che:

Articolo 10

Obiettivi basici della Comunità autonoma

- [...]
3. [...] la Comunità autonoma, in difesa dell'interesse generale, eserciterà i suoi poteri con i seguenti obiettivi fondamentali:
[...] la conciliabilità della vita familiare e lavorativa e la speciale garanzia di posti di lavoro per le *donne* [...].

Articolo 15

Uguaglianza di genere

È garantita l'uguaglianza di opportunità tra uomini e *donne* in tutti gli ambiti.

Articolo 16

Protezione contro la violenza di genere

Le *donne* hanno diritto ad una protezione integrale contro la violenza di *genere*, che includerà misure preventive, misure assistenziali ed aiuti pubblici.

Articolo 21

Educazione

I piani educativi dell'Andalusia incorporeranno i valori dell'uguaglianza tra uomini e *donne* [...] in tutti gli ambiti della vita politica e sociale.

Articolo 37

Principi guida

I poteri della Comunità autonoma orienteranno le proprie politiche pubbliche alla tutela dell'esercizio dei diritti garantiti [...] mediante l'effettiva applicazione dei seguenti principi guida:

[...]

11. la piena equiparazione lavorativa degli uomini e delle *donne* e la conciliabilità della vita lavorativa e di quella familiare.

Articolo 73

Politiche di genere

Appartiene alla competenza esclusiva della Comunità autonoma la materia delle politiche di *genere* che [...] include, in ogni caso:

- a) La promozione dell'uguaglianza degli uomini e delle *donne* in tutti gli ambiti sociali, lavorativi, economici e rappresentativi. Si attribuisce espressamente alla Comunità autonoma la facoltà di dettare discipline proprie o di sviluppo in questa materia.
- b) La pianificazione e l'esecuzione di norme e di piani in materia di politiche per la *donna*, così come l'approntamento di *azioni positive* per sradicare la discriminazione fondata sul *sex*.
- c) La promozione dell'associazionismo *femminile*.

Spetta alla Comunità autonoma la competenza ripartita in materia di lotta contro la violenza di *genere*, la pianificazione di interventi e la facoltà di valutazione e proposta nei confronti dell'Amministrazione centrale. La Comunità autonoma potrà stabilire misure e strumenti per la sensibilizzazione rispetto alla violenza di *genere* e alla sua prevenzione, così come regolare servizi e destinare risorse

proprie al fine di conseguire la protezione integrale delle *donne* che hanno sofferto o soffrono questo tipo di violenza.

Articolo 107

Presenza equilibrata di uomini e donne nelle nomine e nelle designazioni

Nelle nomine e nelle designazioni delle istituzioni e degli organi che spetta al Parlamento dell'Andalusia effettuare, si rispetterà il principio della presenza equilibrata degli uomini e delle *donne*.

Articolo 135

Principio di rappresentanza equilibrata degli uomini e delle donne

Una legge regolerà il principio della presenza equilibrata delle *donne* e degli uomini nella nomina dei titolari degli organi direttivi dell'Amministrazione andalusa, la cui designazione spetti al Consiglio di governo o ai membri dello stesso nei propri rispettivi ambiti. Lo stesso principio opererà rispetto alle nomine degli organi collegiali o consultivi da effettuare nell'ambito dell'Amministrazione andalusa.

Articolo 167

Uguaglianza della donna nell'impiego

I poteri pubblici garantiranno la realizzazione del principio di *uguaglianza di opportunità* tra uomini e *donne* in ambito lavorativo, nell'accesso all'occupazione, nella formazione e progressione professionale, nelle condizioni di lavoro, inclusa la retribuzione e la non discriminazione delle *donne* in caso di gravidanza e maternità.

Articolo 174

Contrattazione e sovvenzione pubblica

Le Amministrazioni pubbliche dell'Andalusia, nel rispetto delle proprie competenze e nell'ambito della contrattazione e della sovvenzione pubblica, adotteranno misure relative a:

[...]

l'uguaglianza di opportunità delle *donne*.

[...]

Statuto Isole Baleari
(Legge organica 25 febbraio 1983, n. 2, modificata con le leggi organiche nn. 9
del 1994 e 3 del 1999)

Articolo 39

(Modificato dalla legge organica n. 3 del 1999)

I Consigli insulari, oltre alle competenze che sono loro attribuite in qualità di enti locali, avranno la facoltà di assumere nel proprio ambito territoriale la funzione esecutiva e la gestione, nella misura in cui la Comunità autonoma sia competente sulle stesse, in conformità al presente statuto, nelle seguenti materie:

[...]

7. Assistenza sociale e servizi sociali. Promozione sociale dell'infanzia, della donna [...].

Il nuovo statuto, approvato con Legge organica 28 febbraio 2007, n. 1, amplia la tutela prevedendo che:

Preambolo

[...]

Lo statuto dichiara che:

[...] per progredire verso una società moderna, è necessario perseguire [...] l'uguaglianza dei diritti, specialmente l'uguaglianza tra gli uomini e le *donne*.

Articolo 16

Diritti sociali

[...]

Le Amministrazioni pubbliche delle Isole Baleari avranno quali obiettivi principali i seguenti:

[...] l'uguaglianza dei diritti degli uomini e delle *donne*, in particolare in materia di occupazione e lavoro.

Articolo 17

Non discriminazione per ragione di sesso

1. Tutte le *donne* e gli uomini hanno diritto di sviluppare le proprie personalità e capacità individuali e di vivere con dignità, sicurezza ed autonomia.
2. Le Amministrazioni pubbliche, secondo la Carta dei diritti sociali, si attiveranno affinché le *donne* e gli uomini possano partecipare pienamente alla vita lavorativa, sociale, familiare e politica senza discriminazioni di alcun tipo e garantiranno l'uguaglianza delle condizioni. A questi fini si garantirà la conciliabilità della vita familiare e lavorativa.
3. Tutte le persone hanno diritto a non essere discriminate in ragione del loro *orientamento sessuale*.

Articolo 22
Diritto ad un'abitazione dignitosa

Le Amministrazioni pubbliche delle Isole Baleari garantiranno il diritto di accesso dei cittadini [...] ad un'abitazione dignitosa. Con legge si regoleranno gli aiuti per promuovere questo diritto, specialmente a favore [...] delle *donne* maltrattate [...].

Statuto Cantabria
(Legge organica 30 dicembre 1981, n. 8, riformata con le leggi organiche nn. 7 del 1991, 2 del 1994 e 11 del 1999)

Articolo 24
(Modificato con la legge organica n. 11 del 1998)

La Comunità autonoma della Cantabria ha competenza esclusiva nelle materie di seguito indicate, che saranno esercitate nei termini fissati dalla Costituzione:

[...]

22. Assistenza, sicurezza sociale, sviluppo comunitario, incluse le politiche [...] di promozione dell'uguaglianza della *donna*.

Statuto Castiglia - La Mancia
(Legge organica 10 agosto 1982, n. 9, modificato con le leggi organiche nn. 6 del 1991, 7 del 1994, 3 del 1997)

Articolo 4

[...]

3. La Giunta delle Comunità promuoverà l'effettiva uguaglianza dell'uomo e della *donna*, promuovendo la piena partecipazione di quest'ultima alla vita sociale e superando qualunque discriminazione lavorativa, culturale, economica e politica.

Statuto Castiglia e León
(Legge organica 25 febbraio 1983, n. 4, riformata con le leggi organiche nn. 11
del 1994 e 4 del 1999)

Articolo 32

Competenze esclusive

(Modificato dalla legge organica n. 4 del 1999)

1. La Comunità di Castiglia e Leon ha competenza esclusiva nelle seguenti materie:

[...]

19. [...] Promozione dell'uguaglianza della *donna* [...].

Statuto Catalogna

(Legge organica 19 luglio 2006, n. 19; attualmente pendente giudizio di costituzionalità innanzi al *Tribunal Constitucional*)

Articolo 19. Diritti delle donne

1. Tutte le *donne* hanno il diritto di sviluppare liberamente la loro personalità e le loro capacità personali, e vivere con dignità, sicurezza e autonomia, libere da sfruttamento, maltrattamenti e da tutti i tipi di discriminazione.
2. Le *donne* hanno il diritto di partecipare in condizioni di *uguaglianza di opportunità* con gli uomini a tutte le sfere private e pubbliche.

Articolo 41. Prospettiva di genere

1. Le Autorità pubbliche garantiranno il rispetto del principio di *pari opportunità* per le *donne* e gli uomini nell'accesso al lavoro, all'educazione, alla formazione professionale, alle condizioni di lavoro, inclusa la retribuzione, e in tutte le altre circostanze, e garantirà che le *donne* non siano discriminate in caso di gravidanza o maternità.
2. Le Autorità pubbliche garantiranno la trasversalità [...] della prospettiva di *genere* e *femminile* in tutte le politiche pubbliche per conseguire l'uguaglianza reale ed effettiva e la parità tra le *donne* e gli uomini.
3. Le politiche pubbliche si opporranno a tutte le forme di violenza contro le *donne* e le azioni *sessiste* di natura discriminatoria; incoraggeranno il riconoscimento del ruolo delle *donne* in ambito culturale, storico, sociale ed economico, e promuoveranno la partecipazione dei gruppi e delle associazioni *femminili* alla elaborazione e valutazione di dette politiche.
4. Le Autorità pubbliche riconosceranno e terranno conto del valore economico del lavoro domestico e familiare nella elaborazione delle politiche economiche e sociali.
5. Le Autorità pubbliche, nella sfera di loro competenza, e nei casi stabiliti dalla legge, assicureranno che la scelta libera della *donna* sia determinante in tutte le materie che possono riguardare la sua dignità, integrità e

benessere fisico e mentale, particolarmente nelle scelte che riguardano il proprio corpo e la propria salute riproduttiva e *sessuale*.

Articolo 56. Composizione (del Parlamento, *n.d.r.*) e sistema elettorale

[...]

3. [...] La legge elettorale di Catalogna stabilirà i criteri per la parità tra le *donne* e gli uomini nell'elaborazione delle liste elettorali.

[...]

Articolo 153. Politiche di genere

Spetta alla Generalitat la competenza esclusiva in materia di politiche di *genere* che [...] comprende in ogni caso:

- a) La pianificazione, la progettazione, l'esecuzione, la valutazione e il controllo delle norme, dei piani e delle linee guida generali, in materia di politiche per la *donna*, nonché la predisposizione di *azioni positive* al fine di riuscire ad eliminare la discriminazione per ragioni di *sex* [...].
- b) La promozione dell'associazionismo fra *donne* che svolgono attività correlate all'uguaglianza e alla non discriminazione e iniziative partecipative.
- c) La regolamentazione delle misure e degli strumenti per sensibilizzare sulla violenza di *genere* e per individuare e prevenire, nonché regolamentare servizi e risorse proprie volte ad ottenere una protezione completa delle *donne* che hanno subito o che subiscono questo tipo di violenza.

Statuto Extremadura

(Legge organica 25 febbraio 1983, n. 1, di approvazione dello statuto di autonomia dell'Extremadura; l'art. 6, oggetto di interesse, è stato modificato con la Legge organica di riforma dello statuto di autonomia 6 maggio 1999, n. 12)

Articolo 6

[...]

2. Le istituzioni della Comunità autonoma [...], entro i limiti della propria competenza, eserciteranno i loro poteri perseguendo i seguenti obiettivi essenziali:

[...]

- c) Facilitare la partecipazione di tutti gli abitanti [...] e, in particolare, dei giovani e delle *donne* alla vita politica, economica, culturale e sociale, in un contesto di libertà, giustizia e solidarietà [...].

- d) Adottare le misure che promuovano lo sviluppo e determinino il progresso economico e sociale [...], creando le condizioni per la piena occupazione e la speciale garanzia di posti di lavoro per i giovani e le *donne* [...].

[...]

- l) Promuovere l'effettiva uguaglianza dell'uomo e della *donna* [...], favorendo la piena partecipazione di quest'ultima alla vita sociale e superando qualsiasi discriminazione lavorativa, culturale, economica o politica.

Statuto Madrid

(Legge organica 25 febbraio 1983, n. 3, modificata con le leggi organiche nn. 2 del 1991, 10 del 1994 e 5 del 1998)

Articolo 26

(Modificato con la legge organica n. 5 del 1998)

1. La Comunità di Madrid, nei termini stabiliti dal presente statuto, ha competenza esclusiva nelle seguenti materie:

[...]

- 1.26. Promozione dell'uguaglianza della *donna*, che garantisca la sua partecipazione libera ed efficace allo sviluppo politico, sociale, economico e culturale.

Statuto Murcia

(Legge organica 9 giugno 1982, n. 4)

Articolo 10

Spetta alla Comunità autonoma di Murcia la competenza esclusiva nelle seguenti materie:

[...]

20. Promozione della *donna*.

[...]

Statuto Navarra
(Legge organica 10 agosto 1982, n. 13, modificata con la legge organica n. 1 del 2001)

Articolo 44

Navarra ha competenza esclusiva nelle seguenti materie:

[...]

18. [...] condizione *femminile* [...].

Statuto Paese Basco
(Legge organica 18 dicembre 1979, n. 3)

Articolo 10

La Comunità autonoma del Paese Basco ha competenza esclusiva nelle seguenti materie:

[...]

39. [...] Condizione *femminile* [...].

Statuto Comunità di Valencia
(Legge organica 10 aprile 2006, n. 1, di riforma della Legge organica n. 5 del 1982)

Preambolo

[...] uguaglianza tra uomini e *donne* in tutti gli ambiti; protezione sociale contro la violenza di *genere* [...].

Articolo 10

3. [...] l'attività della Generalitat si concentrerà prioritariamente verso i seguenti obiettivi:

[...] uguaglianza di diritti degli uomini e delle *donne*, in particolare in materia di impiego e lavoro; protezione sociale contro la violenza, specialmente la violenza di *genere* [...].

Articolo 11

La Generalitat, in conformità con la Carta dei diritti sociali, veglierà a che le

donne e gli uomini possano partecipare pienamente alla vita lavorativa, sociale, familiare e politica senza discriminazioni di alcun tipo e garantirà il rispetto della uguaglianza di condizioni. A questo fine verrà garantita la conciliabilità della vita familiare con quella lavorativa.

Articolo 16

La Generalitat garantirà il diritto di accesso ad una casa dignitosa [...]. Con legge si regoleranno gli aiuti per promuovere questo diritto, specialmente in favore [...] delle *donne* maltrattate [...].

Articolo 49

1. La Generalitat ha competenza esclusiva nelle seguenti materie:
[...]

26. Promozione della *donna*.

Svizzera

Costituzione Appenzello esterno

Articolo 6

Uguaglianza di uomo e donna

1. La *donna* e l'uomo sono uguali.
2. Essi hanno diritto alla stessa formazione, alla stessa retribuzione per lavoro equivalente e alla stessa possibilità di accesso agli uffici pubblici.
3. Il Cantone e i Comuni promuovono la parità effettiva dell'uomo e della *donna*.
4. Essi si impegnano affinché i compiti pubblici siano svolti sia dagli uomini che dalle *donne*.

Costituzione Basilea Campagna

Articolo 8

Uguali diritti di donna e uomo

1. La *donna* e l'uomo sono uguali. I Cantoni e i Comuni assicurano la loro uguaglianza.
[...]

Costituzione Basilea Città

Articolo 9

1. La *donna* e l'uomo sono uguali.
2. Essi hanno diritto alla parità di accesso al sistema scolastico e agli uffici pubblici, alla medesima formazione così come alla stessa retribuzione a parità di lavoro.
3. Il Cantone e i Comuni promuovono l'effettiva uguaglianza di *donna* e uomo in ogni ambito della vita.
4. Essi si impegnano affinché i compiti pubblici siano svolti insieme dagli uomini e dalle *donne*.

Costituzione Berna

Articolo 10

[...]

2. L'uomo e la *donna* sono uguali. Essi hanno diritto alla parità di accesso al sistema scolastico e agli uffici pubblici, alla medesima formazione così come alla stessa retribuzione a parità di lavoro.
3. Il Cantone e i Comuni promuovono l'effettiva uguaglianza di *donna* e uomo.

Articolo 30

1. Il Cantone e i Comuni perseguono quale obiettivo che:
[...]
- d) le *donne* siano materialmente tutelate prima e dopo il parto.

Costituzione Friburgo

Articolo 9

[...]

2. L'uomo e la *donna* hanno uguali diritti. Essi hanno in particolare diritto alla parità di retribuzione a parità di lavoro. Lo Stato e i Comuni vigilano sull'uguaglianza di diritto e di fatto, specialmente nei rapporti di famiglia, nella formazione, nel lavoro e, nei limiti del possibile, nell'accesso alle funzioni pubbliche.

Articolo 33

1. Ciascuna *donna* ha diritto alle prestazioni necessarie a garantire la sua

sicurezza materiale prima e dopo il parto.
[...]

Costituzione Ginevra

Articolo 2A

1. L'uomo e la *donna* hanno uguali diritti.
2. Spetta alle Autorità legislative ed esecutive adottare le misure per assicurare la realizzazione di questo principio e alle Autorità giudiziarie vigilare sul loro rispetto.

Costituzione Giura

Articolo 6 **Uguaglianza davanti alla legge**

1. Gli uomini e le *donne* hanno uguali diritti.
[...]

Articolo 44 **Ufficio sulla condizione femminile**

Lo Stato istituisce l'*Ufficio sulla condizione femminile*, i cui compiti sono i seguenti:

- a. migliorare la condizione *femminile*;
- b. favorire l'accesso della *donna* a tutti i livelli di responsabilità;
- c. eliminare le discriminazioni di cui la *donna* può essere oggetto.

Costituzione Grigioni

Articolo 75 **Uguaglianza davanti alla legge**

- [...]
2. (Il Cantone e i Comuni) si impegnano affinché tutti abbiano *pari opportunità*, segnatamente a favore della uguaglianza fra *donna* e uomo.

Costituzione Neuchâtel

Articolo 8

[...]

2. La *donna* e l'uomo hanno uguali diritti. Essi hanno diritto, in particolare, alla medesima formazione, ad una retribuzione uguale per un lavoro di uguale valore, così come alla parità nell'accesso alla funzione pubblica.

[...]

Articolo 35

Lo Stato e i Comuni adottano le misure necessarie a promuovere l'uguaglianza di fatto tra le *donne* e gli uomini.

Costituzione Nidvaldo

Articolo 2

[...]

3. Il Cantone e i Comuni promuovono l'effettiva uguaglianza di uomo e *donna*.

Costituzione San Gallo

Articolo 2

1. I diritti fondamentali sono garantiti in conformità con la Costituzione federale, in particolare:

[...]

- b. L'uguaglianza, la protezione contro ogni discriminazione, così come la parità tra *donna* e uomo.

Costituzione Sciaffusa

Articolo 11

[...]

2. Il Cantone e i Comuni promuovono l'uguaglianza di *donna* e uomo, in particolare nella famiglia, nella formazione e nel lavoro. La *donna* e l'uomo hanno diritto alla stessa retribuzione a parità di lavoro.

Costituzione Ticino

Articolo 7

1. [...]
2. *Donne* e uomini sono uguali davanti alla legge.
3. Per lavoro di pari valore, donne e uomini ricevono retribuzione uguale.
4. Nella Costituzione, nelle leggi e nell'attività dello Stato, le parole che si riferiscono all'uomo in genere intendono comprendere sia le *donne* sia gli uomini.

Articolo 14

1. Il Cantone provvede affinché:
[...]
c. le *donne* possano beneficiare della necessaria sicurezza economica prima e dopo il parto.
[...]

Costituzione Vallese

Articolo 3A

[...]
Nella Costituzione, tutte le designazioni di persone, di statuto o di funzione si riferiscono indifferentemente all'uomo e alla *donna*.

Costituzione Vaud

Articolo 6

- [...]
2. (Lo Stato), nell'ambito delle sue attività:
[...]
e. vigila sulla rappresentanza equilibrata delle *donne* e degli uomini in seno alle Autorità.

Articolo 10

- [...]
3. La *donna* e l'uomo hanno pari diritti. La legge promuove l'uguaglianza di diritto e di fatto, in particolare nei rapporti di famiglia, nella formazione e nel lavoro.
 4. La *donna* e l'uomo hanno diritto ad una retribuzione uguale per un lavoro di uguale valore.

Articolo 35

Ogni *donna* ha diritto alla sicurezza materiale prima e dopo il parto.

Articolo 86

[...]

3. I partiti vigilano sull'attuazione del principio della rappresentanza equilibrata tra *donne* e uomini.

Costituzione Zugo

Articolo 5

[...]

2. Il Cantone promuove lo sviluppo dell'uguaglianza effettiva di uomo e *donna*.

Costituzione Zurigo

Articolo 11

[...]

3. L'uomo e la *donna* sono uguali. Il Cantone promuove lo sviluppo dell'uguaglianza effettiva di uomo e *donna*. Essi hanno diritto alla parità di accesso al sistema scolastico e agli uffici pubblici, alla medesima formazione così come alla stessa retribuzione a parità di lavoro. I Cantoni e i Comuni promuovono l'effettiva uguaglianza di *donna* e uomo in tutti gli ambiti della vita.

[...]

Germania

Costituzione Amburgo

Articolo 3

[...]

2. [...] È anche compito del Governo promuovere l'uguaglianza di diritto e di fatto fra *donne* e uomini, in particolare garantendo che *donne* e uomini siano equamente rappresentati negli organi pubblici collegiali consultivi e deliberativi [...].

Costituzione Assia

Articolo 30

1. [...]
2. La legge disciplina strumenti per la protezione delle madri [...] e garantisce che la *donna* possa conciliare il proprio ruolo di cittadina e lavoratrice con i suoi doveri di *donna* e di madre.

Articolo 33

[...] Le *donne* [...] hanno diritto ad uguali retribuzioni a parità di attività svolta e risultato conseguito [...].

Costituzione Bassa Sassonia

Articolo 3

- [...]
2. [...] La tutela dei diritti fondamentali, in particolare la promozione di pari diritti per *donne* e uomini, costituisce un compito permanente del Land, dei Comuni e delle Circostrizioni.
 3. Nessuno può essere pregiudicato o favorito in ragione del suo *sex* [...].

Costituzione Baviera

Articolo 7

1. Sono cittadini tutti i sudditi dello Stato, senza distinzione [...] di *sex* [...].
- [...]

Articolo 118

- [...]
2. Sono garantite *pari opportunità* a uomini e *donne*. Lo Stato promuove l'effettiva realizzazione di *pari opportunità* tra uomini e *donne* e opera per rimuovere gli ostacoli esistenti.
- [...]

Articolo 124

[...]

2. Nel matrimonio l'uomo e la *donna* godono, in linea di principio, degli stessi diritti e degli stessi doveri.

Articolo 168

1. [...] Per il medesimo lavoro, uomini e donne riceveranno la medesima retribuzione.

[...]

Costituzione Brema

Articolo 2

[...]

4. *Donne* e uomini sono uguali. Il Land, I Comuni e le pubbliche amministrazioni sono tenute a promuovere le *pari opportunità* fra i *sessi* nello Stato e nella società mediante apposite misure. È altresì perseguita l'uguale rappresentanza delle *donne* e degli uomini nelle commissioni pubbliche.

Costituzione Mecklemburgo-Pomerania anteriore

Articolo 8

Promozione delle pari opportunità tra donne e uomini

Spetta al Land, ai Comuni, alle Circostrizioni e agli altri enti pubblici promuovere effettive *pari opportunità* tra *donne* e uomini, in particolare per quanto riguarda le cariche presso gli organi consultivi e deliberativi.

Costituzione Renania - Palatinato

Articolo 17

[...]

3. Le *donne* e gli uomini sono uguali. Il Land adotta misure per l'uguaglianza di *donne* e uomini nello Stato e nella società, in particolare nel lavoro, nell'educazione e nella formazione, nella famiglia, così come nella sicurezza sociale. Sono ammesse misure volte al superamento delle disuguaglianze esistenti.

Articolo 55

[...]

2. È garantita alle *donne* ed ai giovani una particolare protezione.

[...]

Articolo 56

[...]

2. Gli uomini, le *donne* e i giovani hanno in linea di principio diritto alle stesse retribuzioni a fronte della stessa attività e dello stesso risultato raggiunto.

Articolo 123

1. Alla funzione giurisdizionale partecipano *donne* e uomini del popolo nei casi previsti dalla legge.

Costituzione Nordreno - Westfalia

Articolo 5

[...]

2. [...] Le *donne* e gli uomini partecipano paritariamente alle decisioni della famiglia e sulle spese.

Articolo 24

[...]

2. A parità di attività e di risultato è richiesta la stessa retribuzione. Ciò si applica anche alle *donne* ed ai giovani.

[...]

Articolo 72

[...]

2. Alla funzione giurisdizionale partecipano *donne* e uomini del popolo ai sensi delle leggi.

Costituzione Sassonia

Articolo 8

Spetta al Land la promozione dell'equiparazione di diritto e di fatto dell'uomo e della *donna*.

Articolo 18

[...]

2. Le *donne* e gli uomini hanno pari diritti.

3. Nessuno deve essere discriminato o favorito in ragione del suo *sex* [...].

Articolo 77

[...]

3. Alla funzione giurisdizionale partecipano *donne* e uomini del popolo ai sensi delle leggi.

Costituzione Schleswig - Holstein

Articolo 8

Promozione dell'uguaglianza di donne e uomini

La promozione dell'uguaglianza di diritto e di fatto di *donne* e uomini è compito del Land, dei Comuni, delle Unioni di Comuni, così come degli altri titolari di uffici della pubblica amministrazione. In particolare, si deve operare affinché le *donne* e gli uomini siano paritariamente rappresentati negli organi collegiali pubblici deliberativi e consultivi.

Capitolo 5

Quote e promozione della parità negli statuti delle organizzazioni di rappresentanza politica

Quando si affronta il tema della rappresentanza nelle istituzioni politiche e nelle Assemblee elettive, non si può prescindere dall'analizzare i principi e i regolamenti propri dei partiti, da un lato, in quanto veri detentori del potere delle candidature, e delle associazioni sindacali, dall'altro, come organi di partecipazione e di influenza in settori importanti della vita pubblica e della politica nazionale. (G. Pasquino, 1992)

I partiti secondo la Costituzione sono, dal punto di vista costitutivo, organizzazioni nelle quali i cittadini si associano liberamente, e da quello funzionale, lo strumento per «concorrere con metodo democratico a determinare la politica nazionale» (Art. 49 Cost.). Dovrebbero quindi costituire canali di partecipazione aperta, in grado di rappresentare le differenti esigenze e preferenze, presenti nella società.

Tuttavia, ad oggi, le formazioni partitiche paiono sovente essere ambiti limitati e riservati a una categoria professionale interessata a difenderne i confini in funzione autoriproduttiva (L. Wacquant, 2005). Appare quindi evidente, che la questione della bassa presenza femminile e della difficoltà di accesso alle cariche istituzionali sia un problema grave generalmente riscontrabile nella politica italiana.

Prima ancora di stabilire l'opportunità o meno di includere norme antidiscriminatorie a livello di legge elettorale, è opinione diffusa e condivisibile che sia compito dei partiti stessi provvedere ad un'autoregolamentazione, seguendo il principio di "giusta" rappresentanza. Nondimeno, se tale soluzione è risultata adeguata per alcuni paesi europei non è scontato che sia sufficiente per il contesto italiano.

A livello internazionale la questione della rappresentanza femminile nelle istituzioni veniva posta a partire dal 1995 alla IV Conferenza mondiale sulle donne, occasione nella quale veniva approvata una piattaforma, che prevedeva l'impegno dei governi ad adottare misure atte ad assicurare alle donne pieno e paritario accesso e partecipazione alle strutture di potere e ai processi decisionali. Nel 1996 l'Unione europea approvava un programma d'azione per l'incremento della capacità delle donne di partecipare ai processi decisionali e di assumere ruoli dirigenziali attraverso il *mainstreaming* e l'*empowerment*. Obiettivi che

rimangono tuttavia solo teorici se non adeguatamente sostenuti nella pratica da una volontà politica anche dei partiti.

Il 2007, come anno europeo della pari opportunità, nasce proprio dall'intento di stimolare il dibattito e trovare soluzioni atte ad aumentare una partecipazione alla vita democratica, senza discriminazioni di genere.

Prendendo in considerazione gli statuti delle organizzazioni di rappresentanza politica in ordine alle norme antidiscriminatorie e alla promozione della parità, si cercherà di capire se e in quale misura siano state recepite le indicazioni della giurisprudenza costituzionale e delle direttive europee.

Un'analisi analoga sarà poi riservata anche agli statuti sindacali, non meno importanti in termini di rappresentanza e gestione del potere decisionale.

5.1. Statuti delle formazioni partitiche

Abbiamo preso in considerazione gli ultimi statuti approvati alla data del maggio 2007 da sette dei partiti presenti in Parlamento nell'attuale legislatura, ripartiti tra maggioranza e opposizione: Alleanza Nazionale (An), Democratici di Sinistra (Ds), Democrazia e Libertà (Dl o Margherita), Forza Italia, Lega Nord, Partito della Rifondazione Comunista (Prc) e Unione dei democratici cristiani e di centro (Udc).

I partiti selezionati sono stati scelti in base alla forza elettorale dimostrata nella competizione politica dell'aprile 2006, e sono di conseguenza le formazioni che dispongono del più alto numero di parlamentari.

Sono rintracciabili quattro soluzioni in merito alla questione della rappresentanza di genere:

1. statuti in cui non viene prevista nessuna misura per riequilibrare la rappresentanza in base al genere, né nessun accenno al principio delle pari opportunità.
È il caso della Lega Nord e di Forza Italia, che risultano le uniche formazioni a non prevedere le pari opportunità, neppure come enunciazione di principio, e a non aver inserito norme antidiscriminatorie
2. statuti che prevedono le pari opportunità e introducono una riserva di posti in alcuni organi di partito
Alleanza Nazionale inserisce una quota minima del 25% in tutti gli organi elettivi. Si preoccupa quindi di garantire la pari opportunità all'interno del partito, ma non nelle candidature (Art. 76)
3. statuti che prevedono una riserva di posti per le donne e i giovani, in alcuni organi di partito. Viene in questo caso trattato il doppio problema quello della bassa partecipazione di donne e quella del ricambio generazionale. Una soluzione di questo tipo rischia però di ingenerare confusioni e assimilare problemi di natura differente, poiché se l'essere giovani è una condizione temporanea, lo stesso non può dirsi per l'essere uomo o donna

Si inserisce in questo contesto l'Udc, che da statuto prevede una quota di 25 posti da riservare alle donne e ai giovani (sotto i 35 anni) solo in un organo del partito, vale a dire nel consiglio nazionale (Art. 57).

4. statuti che prevedono norme antidiscriminatorie sia negli organi di partito sia nella compilazione delle liste elettorali.

È la condizione delle formazioni del centro sinistra, le quali esprimono tutte nella dichiarazione dei principi il rifiuto delle discriminazioni basate sul sesso e prevedono una quota percentuale al di sotto della quale un sesso non può essere rappresentato, sia negli organi di partito sia nelle candidature. Le differenze, tra uno statuto e l'altro, si giocano, in questo caso, sulla quota percentuale prevista, sul controllo che tale norma venga applicata e sui termini utilizzati

Democrazia e libertà prevede che nessuno dei due sessi venga rappresentato per più del 70%, sia negli organi elettivi sia nelle candidature. Introduce quindi il limite minimo al 30%, che secondo le statistiche è sufficiente per modificare la situazione di partenza (Artt. 2,13,27).

I Democratici di sinistra prevedono un tetto minimo di rappresentanza per sesso del 40% sia per gli organi di partito sia nelle liste elettorali. Aggiungono un ulteriore elemento dichiarando che tale percentuale debba essere rispettata anche in caso di sostituzione. In più istituiscono, sempre da statuto, un "Osservatorio" per il rispetto della norma (Artt. 1 comma 4, 5.).

Il Partito della Rifondazione Comunista, prevede una quota del 40% tendente al 50%, introducendo, quindi, sia il principio di uguaglianza effettiva, che l'obiettivo da perseguire (Preambolo, Art. 43).

Un'altra considerazione riguarda il piano del linguaggio: sia Democrazia e libertà sia il Partito della Rifondazione Comunista utilizzano il termine "genere": in sostituzione di "sesso", per quanto riguarda la Margherita, e affiancandola alla parola "sesso" nel caso dello statuto del Prc.

Analizzando gli statuti delle formazioni partitiche, anche anteriori a quelli attualmente in vigore, è possibile individuare nei partiti della sinistra una maggior attenzione al tema. In particolare le norme antidiscriminatorie sono presenti da almeno dieci anni in quei partiti nati dallo scioglimento del Pci, evidentemente per ragioni sia di tipo ideale sia storiche. Le prime sono dovute al principio egualitario insito nell'ideologia socialista e comunista, le seconde risultano peculiari del caso italiano e dovute all'influenza del movimento femminista sviluppatosi nel corso degli anni Settanta, che, pur contrapponendosi in larga parte alla politica dei partiti, ne influenzò tuttavia la condotta. Le formazioni di centro destra appaiono, a tutt'oggi, ancora meno sensibili al tema, tanto da contemplare nei loro atti solo in alcuni casi il concetto di pari opportunità, e solo nell'ambito di norme più deboli e di recentissima introduzione (2005 per An, 2007 per Udc).

La presenza di norme tecnicamente avanzate non garantisce però il risultato; i dati forniti dall'Osservatorio di Arcidonna evidenziano, infatti, che le percentuali di presenza femminile negli organi nazionali dei partiti di centro sinistra e generalmente inferiore a quella prescritta dalla norma, seppur maggiore della media nazionale (Arcidonna Onlus, 2007).

5.1.1. Ragioni e ostacoli possibili

Una volta ricostruito il quadro delle norme statutarie e sfatata la comune opinione che i partiti non abbiano assunto norme, seppur in molti casi blande, per risolvere il problema della bassa rappresentanza femminile, si rende utile capire quali possono essere le ragioni di una presenza femminile ancora troppo bassa e gli ostacoli che si frappongono al perseguimento di un miglior livello partecipativo in termini di genere.

Un primo momento di difficoltà riguarda le procedure di selezione. I partiti difficilmente candidano *outsider*, e, in quanto tali, anche le donne. Questo atteggiamento è facilmente comprensibile: gli eletti sono mediamente avvantaggiati dalla propria notorietà, dall'attenzione dei media e da una maggiore disponibilità finanziaria, altroché, evidentemente, dalla propria influenza, *ex ante*, sulla struttura partitica, influenza che si accresce, *ex post*, di elezione in elezione.

La seconda variabile, legata soprattutto alla competizione elettorale, dipende dalla volontà politica del partito stesso, il quale non ha solo l'autorità formale di nominare, ma anche quella più decisiva e sostanziale di sostenere i propri candidati, ovvero di formare, aiutare (a volte anche finanziariamente), organizzare la campagna elettorale, e controllare le preferenze o la posizione all'interno della lista.

Le misure da adottare per garantire pari opportunità sono quindi lasciate alla discrezionalità dei *leaders* di partito, e in Italia hanno assunto carattere organizzativo o, come già affrontato, normativo. La prima soluzione è la meno efficace, ma anche la più diffusa, e riguarda la presenza di organismi separati femminili, con compiti che vanno dalla semplice elaborazione di proposte all'indicazione di dirigenti, ma non hanno una diretta relazione con l'aumento della presenza di donne nelle cariche dirigenziali.

Non rientrano nel caso italiano misure di tipo logistico, riguardanti la conciliazione degli orari delle riunioni o degli impegni politici con le responsabilità familiari, che sarebbero comunque difficili da predisporre dal momento in cui l'attività politica per molti/e non è l'unica o la principale.

Uno dei fattori di riequilibrio di genere nelle candidature sembra essere la presenza di un alto numero di attiviste ai vertici del partito capace di generare una crescita del "potere femminile", come è avvenuto nel caso svedese (L. Cardillo, 2006). Secondo i dati forniti dall'osservatorio di Arcidonna, tuttavia, la presenza media delle donne negli organi nazionali dei partiti si attesta al 18,2% (al gennaio 2007) e in quelli regionali al 14,7% (dato fermo al 2003). Questo dimostra che l'Italia è ancora lontana dalla possibilità che si verifichi tale circolo virtuoso (Arcidonna Onlus, 2007).

Nelle competizioni elettorali e nella costruzione del consenso ricoprono, poi, un ruolo fondamentale i *mass media* e, in particolare, quelli accessibili a tutti gli strati della società e alle diverse generazioni. In questo contesto la visibilità data ai candidati/e dalla televisione assume un'importanza particolarmente rilevante. Uno studio effettuato nel 2006, circa la presenza delle donne nei telegiornali nazionali mandati in onda sulle reti Rai, Mediaset e La7, evidenzia lo scarto esistente in

termini di visibilità, tra i due generi, dal momento che lo spazio ottenuto dalle candidate è pari solo al 4% del totale (L.Cardillo, 2006); pur tenendo conto del basso numero di candidate, e quindi della proporzionale minor incidenza percentuale anche rispetto al dato della visibilità televisiva, ed eventualmente ammettendo un minor prestigio delle candidature femminili, se non altro perchè i due candidati premier erano uomini, rimane comunque pressoché totalizzante la presenza maschile nei dibattiti politici televisivi, pari al 96%.

Altri sono poi gli ostacoli, che esulano dall'analisi di questa sede, di natura culturale e strutturale alla carriera politica femminile e vanno dalla tradizionale divisione dei ruoli all'interno della famiglia italiana, alla mancanza di servizi sociali a percorsi politici talora differenti da quelli maschili.

5.2. Statuti delle organizzazioni sindacali

Sono stati considerati gli ultimi statuti approvati dalle tre sigle sindacali nazionali, ovvero la Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL), la Confederazione italiana sindacati dei lavoratori (CISL) e l'Unione italiana del lavoro (UIL).

Ne emerge un quadro piuttosto omogeneo nei principi, infatti, tutte e tre le confederazioni riconoscono le pari opportunità tra uomini e donne come un obiettivo da perseguire.

Le situazioni si differenziano invece dal punto di vista delle misure adottate affinché tale traguardo venga raggiunto. Solamente la CGIL introduce nello Statuto una norma antisdiscriminatoria, in nome della democrazia sindacale, che stabilisce come nessuno dei due sessi possa essere rappresentato per meno del 40%. Tale norma si applica a tutti gli organismi dirigenti, anche in caso di sostituzione, e ha carattere vincolante per l'intera organizzazione, quindi per la confederazione, le strutture territoriali e le categorie. Si fa riferimento inoltre alla differenza di genere e non solo al sesso. Oltre alla percentuale stabilita dallo Statuto, appaiono particolarmente importanti le due precisazioni successive, ossia la validità in caso di sostituzione, che rende nulla qualsiasi manovra politica successiva per aggirare la norma, e il vincolo per tutta l'organizzazione, che porta ad un riequilibrio totale della rappresentanza.

La CISL rimanda, al contrario, la questione al Regolamento di attuazione dello Statuto in cui si delega alle strutture territoriali e di categoria il compito di fissare una quota minima al di sotto della quale nessun sesso può essere rappresentato.

5.2.1. La democrazia sindacale: il caso della CGIL

Per quarant'anni gli statuti della CGIL non hanno affrontato la questione della presenza femminile negli organismi dirigenti e di rappresentanza.

Dallo statuto del 1986 compariva una misura di carattere organizzativo, venivano strutturati i Coordinamenti femminili con l'intento di «corrispondere alla specificità della questione femminile», come strumenti di elaborazione autonoma, consultazione, proposta e iniziativa specifica (art. 16). Si creavano quindi luoghi separati con diritto di contrattazione e con potere di proposta di candidature alle cariche dirigenziali, secondo una filosofia per cui le donne designano le proprie rappresentanti. Non comparivano, invece, accenni alla questione della rappresentanza di genere nonostante la presenza di un articolo sulla democrazia sindacale.

Al XII congresso della CGIL, nel 1991, veniva modificato lo statuto con l'inserimento di un articolo dal titolo significativo di *Norma antidiscriminatoria* che indicava l'obiettivo, da raggiungersi con gradualità, del 40% come dato minimo di rappresentanza maschile e femminile sia negli organi elettivi che nelle delegazioni sindacali. Tale risultato doveva essere raggiunto, salvo dimostrati casi di inapplicabilità, in progressione a partire dalla misura minima del 30%. Erano ancora previste ed ammesse, quindi, eccezioni alla misura del 30%. La scelta di avere una norma antidiscriminatoria nasceva dall'opposizione delle militanti sindacali all'introduzione delle quote, ovvero di posti riservati alle donne su proposta della Confederazione e non delle organizzazioni femminili.

Al congresso successivo, nel 1996, veniva perfezionato l'articolo statutario sulla democrazia sindacale, con l'abolizione della gradualità dell'obiettivo, che rimaneva invariato al 40 %, e con la precisazione del necessario rispetto della norma anche in caso di sostituzioni negli organismi dirigenti. Tale indispensabile modificazione derivava dalla constatazione che le sostituzioni negli organismi dirigenti, dovute a dimissioni o trasferimenti, vedevano abitualmente subentrare uomini a donne, vanificando l'iniziale virtuosa percentuale a discapito di queste ultime.

Il quindicennio trascorso dal 1991 ad oggi rende possibile effettuare un bilancio prospettico dell'effetto della norma almeno a livello confederale. Dal 2001 la segreteria della CGIL è composta da un ugual numero di uomini e donne, quindi si è arrivati ad una percentuale del 50%. Dai dati forniti dalla Confederazione la percentuale del 40% è normalmente rispettata, e trattandosi di una media comporta che se non è praticata ovunque, tuttavia in alcune strutture viene abitualmente superata. È utile anche menzionare che a livello di categoria il Sindacato pensionati italiani (Spi) ha già approvato nel nuovo statuto la norma paritaria, arrivando quindi ad innalzare la percentuale al 50 % e che nel Sindacato dei tessili (Filtea) la norma antidiscriminatoria è applicata per garantire la parità di accesso agli uomini.

Anche la composizione degli iscritti ha contribuito a questo cambiamento, dal momento che le donne rappresentano circa l'80% dei nuovi iscritti, considerando il periodo che va dal 1999 al 2005, e che nel sindacato pensionati la componente

femminile ha superato il 50% del totale. In una struttura territoriale, quale la Camera del lavoro di Milano, la più grande d'Italia, le iscritte sono, oggi, complessivamente il 45%. Senza contare che le giovani iscritte risultano la parte più istruita e spesso sono in maggioranza immigrate.

5.3. Partiti e sindacati alla prova dei fatti.

Già si è detto della bassa percentuale di donne nelle cariche dirigenziali dei partiti, tale condizione si ripercuote sulle donne elette nelle elezioni nazionali.

Se si confrontano le percentuali delle donne parlamentari dalla I legislatura repubblicana alle ultime elezioni politiche, si nota un andamento altalenante sempre al disotto della soglia del 30%, in cui si registra una aumento nelle elezioni del 1994, avvenute nel clima di sfiducia seguito a Tangentopoli e che ha generalmente avvantaggiato gli *outsider* (tab. 5.1)

Tabella 5.1 - Donne elette al Parlamento italiano

Tornate elettorali	Percentuale di elette
1948	5,3%
1994	13,9%
2001	9,5%
2006	16%

Fonte: Ministero dell'interno, 2006

Se guardiamo all'ambito regionale le percentuali non si differenziano di molto, cosicché la presenza femminile nel Consiglio della Regione Lombardia non arriva mai al 16%, ovvero il tetto massimo in ambito nazionale (tab. 5.2)

Tabella 5.2- Donne elette al Consiglio regionale lombardo

	V Legislatura	VI Leg.	VII Leg.	VIII Leg.
Totale consiglieri	80	90	80	80
Membri donne	10	14	10	12
Quota in percentuale	12,5	15,5	12,5	15

Fonte: Ufficio associazione Consiglieri regionali della Lombardia

I numeri decrescono ulteriormente per quelle cariche che necessitano di una nomina; nel 2006 su un totale di 16 assessori, la Lombardia conta un'unica donna, pari ad una percentuale del 5,9.

Questo dato è reso ancor più indicativo dal confronto con quanto accade nel resto di Italia, infatti, se la Lombardia si classifica al sesto posto tra le regioni con maggior presenza femminile nel Consiglio regionale, scende al diciassettesimo posto per la presenza di donne nella Giunta.

La scarsa presenza femminile in politica si conferma anche nella rappresentanza sindacale. Se assumiamo come metro di paragone la composizione delle segreterie, nazionali e lombarde delle Confederazioni oggetto di analisi riscontriamo ovunque delle basse percentuali anche se l'andamento è positivo (tab. 5.3).

Tabella 5.3 - Donne negli organi dirigenti sindacali

organismo		CGIL		CISL		UIL	
		2001	2006	2001	2006	2001	2006
segreteria nazionale	membri totali	9	10	10	10	10	11
	numero donne	2	5	1	1	1	1
	% donne	22,2%	50%	10%	10%		9%
segreteria regionale	membri totali	8	6	5	5	5	10
	numero donne	1	2	0	1	0	1
	% donne	12,5%	33,3%	0	20%	0	10%

Fonte: dati forniti dalle singole confederazioni

Le percentuali più alte si riscontrano nella CGIL, che nella segreteria nazionale perviene a una presenza paritaria, sebbene in Lombardia non raggiunga quel 40% indicato dalla norma statutaria. Tale risultato porta a concludere che anche nel caso delle organizzazioni sindacali, la presenza di una norma antidiscriminatoria vincolante ha portato nel tempo ad un incremento della presenza femminile al vertice.

Bibliografia minima

- Cardillo L., *Il binomio imperfetto: la partecipazione politica femminile italiana tra livello istituzionale e livello associativo*, tesi di laurea, 2006
- Costa M, Migliucci D., *Breve storia delle conquiste femminili in Italia*, Camera del lavoro di Milano, Milano 2007
- Donne in politica: donne e uomini nei luoghi dove si decide*, Presidenza del Consiglio dei ministri, Roma 2001
- Glossario della differenza*, Regione Piemonte 2007
- Guadagnini M. (a cura di), *Da elettrici a elette: riforme istituzionali e rappresentanza delle donne in Italia, in Europa e negli Stati Uniti*, Celid, Torino 2003
- Molfino F., *Donne, politica e stereotipi: perchè l'ovvio non cambia*, Baldini Castoldi Dalai, Milano 2006
- Mossuz-Lavau J., *Donne e uomini d'Europa oggi: atteggiamenti rispetto all'Europa e alla politica*, Bruxelles 1991
- Pasquino G. et al. *Commentario alla Costituzione. Art 48-52*, Zanichelli, Bologna 1992, Tomo I pp.2-47.
- Wacquant L. (a cura di) *Le astuzie del potere. Pierre Bourdieu e la politica democratica*, Ombre corte, Verona 2005
- Zajczyk F. (a cura di), *Chi comanda non è donna. Il ruolo della donna nell'odierno sistema istituzionale lombardo*, Guerini e Associati, Milano 2003
- Il sito internet: www.arcidonna.org (15 maggio 2007)

Appendice al capitolo 5

Estratti degli statuti delle formazioni partitiche prese in considerazione

Alleanza Nazionale - Statuto approvato dall'Assemblea nazionale, 2007

Capo IX Pari opportunità Articolo 76.

A partire dal III Congresso Nazionale del Partito in tutti gli organi elettivi previsti dal presente statuto si dovrà garantire che ciascun sesso sia presentato in misura non inferiore al 25%.

[...]

Democratici di sinistra - Statuto approvato a Pesaro, 2001

Parte prima I principi fondamentali Titolo 1 I valori Articolo 1 I valori fondanti

4) Per i Democratici di Sinistra la libertà è strettamente legata all'uguaglianza e si fonda sul riconoscimento della differenza come valore, rifiutando ogni discriminazione di sesso e di orientamento sessuale, di razza, religione, cultura

Articolo 5 – Pari opportunità e norma antidiscriminatoria

1) Gli organi dirigenti e le organizzazioni del partito attuano tutte le iniziative necessarie per il superamento della divisione sessuale nell'attività politica, promuovendo azioni positive, secondo un Regolamento approvato dalla Direzione entro due mesi dal Congresso e verificandone periodicamente i risultati.

2) Nelle candidature, nelle delegazioni ai congressi, negli organi dirigenti e rappresentativi considerati nel totale della loro composizione elettiva e federativa (con eccezione di quelli esclusivamente composti su base di rappresentanza federale, come nel caso della Conferenza prevista al successivo Art.19), donne e uomini devono essere presenti in misura non inferiore al 40 per cento. Qualora ciò

si verifichi, o si procede alla sostituzione di componenti del sesso sovrarappresentato con componenti dell'altro sesso, o si riduce il numero dei componenti la lista, la delegazione, l'organo dirigente in modo da riequilibrare la rappresentanza. Il mancato rispetto del presente comma costituisce grave violazione statutaria per la quale è possibile sulla base di motivato ricorso ai relativi livelli previsti dal regolamento nazionale dei Garanti, lo scioglimento – da parte delle Direzioni ai livelli competenti e con il parere favorevole del Consiglio dei Garanti – dell'organo di partito responsabile della violazione. Quando la violazione statutaria sia ascrivibile ad un'Assemblea congressuale, l'organo eletto in difformità viene dichiarato decaduto dalla Direzione del livello competente.

3) Le iscritte possono dar vita a forme autonome di attività e a strutture differenziate, anche in rapporto a non iscritte.

4) Le iscritte promuovono la Conferenza Nazionale delle donne che elegge una coordinatrice delle donne dei Ds. Il regolamento della conferenza è approvato dalla Direzione nazionale.

5) Il partito è impegnato ad applicare le norme di cui ai commi 1 e 2 anche nelle liste elettorali.

6) E' istituito, all'interno del Consiglio nazionale dei Garanti, un Osservatorio per il rispetto della norma antidiscriminatoria, nonché dell'articolo 3 della legge 3 giugno 1999, n.157, che ha stabilito nuove norme in materia di rimborso delle spese elettorali.

7) Le elette nelle assemblee elettive, a tutti i livelli, possono concordare che una quota del contributo, sulla indennità percepita da devolvere al partito, sia vincolata ad un fondo da destinarsi alle organizzazioni delle donne dei Democratici di Sinistra. Le misure e le modalità di erogazione sono stabilite nei Regolamenti finanziari dei livelli nazionale e regionale.

Democrazia e Libertà, Margherita - Approvato dall'Assemblea federale, 2004

Principi fondamentali e natura di Democrazia e Libertà

Articolo 2

5)Democrazia è libertà - La Margherita assicura una adeguata partecipazione dei/delle cittadini/e in tutte le competizioni elettorali. In tutti gli organi collegiali di secondo e di terzo grado l'incidenza di ciascun genere non può superare il 70% dei posti a disposizione.

Organi e modalità di finanziamento di democrazia e' libertà
Disposizioni generali

Articolo 13

5)In tutti gli organi collegiali elettivi interni di direzione politica l'incidenza della rappresentanza di ciascun genere non deve superare il 70%.

Scelta delle candidature e formazione delle liste

Articolo 27

1) Nella scelta delle candidature e nella formazione delle liste per le quali è previsto il voto di preferenza deve in ogni caso essere assicurato il coinvolgimento degli iscritti e aderenti, nel rispetto del principio dell'equilibrio della rappresentanza, con almeno il 30% di ciascun genere.

Forza Italia, Statuto approvato dall'Assemblea nazionale, 1997

Non c'è nessun accenno alla pari opportunità. Non esiste una norma antidiscriminatoria.

Esiste un'organizzazione interna la movimento: "Forza Italia Azzurro Donna", che "promuove e valorizza la partecipazione della donna alla politica e ne approfondisce le tematiche" (Parte 10. Articolo 72)

Legga Nord - Statuto approvato da Congresso federale ordinario, 2002.

Non c'è nessun accenno alla pari opportunità. Non esiste una norma antidiscriminatoria.

Esiste un'associazione delle Donne a carattere consultivo. (Disposizioni finali. Punto IX)

Partito della Rifondazione Comunista - Statuto approvato nel 2005

Preambolo

piena valorizzazione della differenza di genere, dei percorsi politici di emancipazione e di libertà delle donne, nonché in difesa della piena espressione dell'identità e dell'orientamento sessuali; avversano attivamente l'antisemitismo e ogni forma di razzismo, di discriminazione, di sfruttamento

IX Gli organismi dirigenti

Art. 43

Il Partito riconosce la democrazia di genere come elemento costitutivo del percorso della rifondazione. Al fine di promuovere la presenza paritaria, occorre assicurare che la presenza di un sesso rispetto all'altro non sia inferiore al 40%, e tendenzialmente raggiunga il 50%. Ciò deve valere, laddove possibile, anche per gli organismi dirigenti e di garanzia dei circoli. In caso di più liste, collegate a

documenti congressuali o sottoscritti da almeno il 20% degli aventi diritto al voto, il numero degli eletti verrà calcolato proporzionalmente ai consensi ottenuti dalle liste medesime. Il voto per l'elezione degli organismi dirigenti e di garanzia è segreto.

Art. 43 bis

Occorre assicurare che in tutti gli organismi esecutivi siano presenti entrambi i sessi.

Unione dei cristiani democratici e di centro - Statuto approvato nel 2007

Titolo III gli organi

Art. 57

(Composizione)

Il Consiglio nazionale è composto

a) dal Segretario Politico;

b) da tutti i parlamentari nazionali ed europei e da 250 non Parlamentari eletti, tra gli iscritti, dal Congresso nazionale nei modi previsti dall'apposito regolamento; nonché da 25 donne e 25 giovani (al di sotto di 35 anni), eletti con metodo proporzionale dal Consiglio Nazionale.c) dai Segretari regionali;

Estratti degli statuti delle organizzazioni sindacali

Cgil - Statuto nazionale approvato al XV Congresso, Rimini 2006.

Titolo I Principi costitutivi

Articolo 6 - Democrazia sindacale

h) L'affermazione, anche nella formazione degli organismi dirigenti, a partire dai Comitati degli iscritti e dalle Leghe dei pensionati fino agli Esecutivi, nonché nelle sostituzioni che negli stessi si rendano necessarie e nella rappresentanza esterna nazionale e internazionale, di un sindacato di donne e di uomini – stabilendo che nessuno dei sessi può essere rappresentato al di sotto del 40 per cento o al di sopra del 60 per cento e definendo le relative regole applicative – e la rappresentazione compiuta della complessità della Cgil, costituita dai pluralismi e dalle diversità, come definiti nel presente Statuto, nonché dalla pluralità di strutture nelle quali si articola e vive la Confederazione, affinché in coerenza con i principi di solidarietà non siano cancellate o ridotte a presenza simbolica, in base alla pura consistenza numerica, espressioni vitali della nostra base sociale

Delibere regolamentari approvate dal Comitato direttivo nazionale della Cgil

1. Pluralismo e unità della cgil

Il pluralismo politico, sociale, culturale e il valore della differenza di genere sono assunti come ricchezza fondamentale di un sindacato generale dei diritti e della solidarietà quale vuole essere la Cgil. La sua unità e autonomia rappresentano i pilastri della sua vita interna, ne sanciscono il modo di essere, ne determinano vincoli individuali e collettivi e consentono il pieno sviluppo della sua vita democratica.

2. Norma antidiscriminatoria

2.1. Sulla base di quanto previsto dall'art. 6 – lettera h – dello Statuto della Cgil, la norma antidiscriminatoria ha carattere vincolante per l'intera organizzazione.

2.2. Il Segretario generale di ogni struttura ha la responsabilità della sua piena applicazione.

2.3. L'applicazione parziale o la non applicazione della norma determina una violazione statutaria.

2.4. Organo competente nel caso di ricorso è il Collegio di verifica competente o il Csn.

Cisl - Statuto approvato 2005

Capitolo I principi e finalità

Articolo 3

La confederazione provvede a:

- promuovere e perseguire una politica di pari opportunità tra uomini e donne al fine di garantire una piena partecipazione alla vita democratica dell'Organizzazione con particolare attenzione alla parte sottorappresentata. Tale obiettivo dovrà concretizzarsi attraverso un'adeguata presenza organizzativa di entrambi i sessi a tutti i livelli e in tutti i settori

UIL - Statuto approvato al XIII Congresso, Torino 2002

Parte prima. Principi costitutivi

Articolo 2. Scopi

h) perseguire il pieno raggiungimento delle pari opportunità tra donne e uomini contrastando ogni forma di sperequazione sui luoghi di lavoro e nella società, promuovendo azioni coerenti e favorendo la presenza delle donne nella vita del sindacato.

Conclusioni

1. Regioni, enti locali e strumenti antidiscriminatori: una realtà complessa e ricca di strumenti in parte inattuati

La ricerca condotta conferma come la tematica delle pari opportunità e degli strumenti per realizzarle sia ben presente a livello regionale - nell'elaborazione dei nuovi statuti -, all'interno di un quadro costituzionale che, negli ultimi anni, ha visto non soltanto la riforma dell'art. 51 Cost., ma anche la codificazione di un principio, quello sancito dall'art. 117, comma 7, direttamente rivolto alle regioni.

Gli statuti approvati e quelli in via di approvazione, oggetto di analisi nel secondo capitolo, restituiscono utili indicazioni e interessanti modelli con i quali confrontarsi, a partire dalle diverse declinazioni dei principi di parità e delle pari opportunità, presenti, in molti casi, fra i principi fondamentali delle regioni, fino alla possibilità di introdurre organismi *ad hoc*, aventi lo specifico compito di proposta, verifica ed ausilio, in alcuni casi direttamente nei confronti del Consiglio regionale.

L'aspetto più importante della ricerca è, tuttavia, la scoperta di una significativa presenza di principi e (per quanto in termini più contenuti) di organismi di parità negli statuti degli enti locali lombardi, sia province che comuni. A tale livello, tra l'altro, è stato anche talvolta introdotto il riferimento all'equilibrio nella rappresentanza dei sessi rispetto alla composizione della Giunta, profilo quest'ultimo estremamente importante in quanto foriero di condurre, ove applicato, alla conquista di una parità effettiva attraverso il coinvolgimento diretto delle donne nel luogo decisionale e "di potere".

Nella ricerca si è voluto altresì estendere l'ambito di indagine alle soluzioni sperimentate, attraverso l'adozione delle cd. quote rosa o di altri strumenti finalizzati ad innalzare la presenza femminile nei luoghi decisionali, da parte dei partiti politici e delle formazioni sindacali. L'analisi dei relativi statuti conferma il concorso di alcuni tentativi, più o meno riusciti, di promuovere e sostenere la presenza delle donne garantendo la rappresentanza dei due sessi nelle cariche dirigenziali. Se l'esperienza sindacale, con l'introduzione di norme antidiscriminatorie, si è rivelata positiva, permettendo, nel tempo, un aumento della presenza femminile, maggiori ombre si estendono sull'organizzazione dei partiti che, nel nostro sistema, potrebbero svolgere un ruolo di maggiore impulso, decisivo per l'aumento della presenza femminile negli organi elettivi come accade in altre esperienze, non solo a livello centrale, ma, anche, territoriale. Nell'esperienza tedesca e spagnola, in particolare (nonostante il concorso, nella

seconda, di taluni interventi normativi in materia elettorale abbia indubbiamente contribuito ad assicurare, specialmente in alcune Comunità autonome, una sensibile e costante crescita femminile negli organi rappresentativi), un ruolo rilevante è stato svolto proprio dai partiti politici, già a partire dagli Anni Ottanta. Queste esperienze sembrano dunque suggerire l'opportunità, anche in Italia, di una maggiore "sensibilità" rispetto alle tematiche di genere da parte dei partiti: ciò, infatti, unitamente a scelte coraggiose da parte dei legislatori regionali in materia elettorale (ed alcuni segnali, dei quali si è dato conto, sembrano fondare un giudizio positivo) potrebbe costituire una "ricetta" vincente rispetto al problema della rappresentanza di genere, foriera di indubbe ricadute favorevoli in tutti gli ambiti della vita sociale.

In ogni caso, limitando ogni rilievo muovendo dalla constatazione del quadro normativo di riferimento, emerge come il problema della bassa presenza femminile nelle istituzioni rappresentative non sia imputabile tanto ad una carenza di norme quanto all'inesistenza di una consapevolezza della necessità e dell'utilità di una loro completa attuazione.

Questo riscontro rimanda a una considerazione più ampia, che in Italia è centrale, per la piena comprensione del tema: dal punto di vista formale, l'eguaglianza fra i sessi si può dire in gran parte soddisfatta, sia sul piano costituzionale che legislativo, in settori cruciali, come quelli dei diritti civili, del diritto di famiglia, del diritto del lavoro. Ciò che manca, invece, è la parità sostanziale, quella che impegna la Repubblica (ai sensi dell'art. 114 Cost., comprensiva di comuni, province, regioni e stato) nello sviluppo di politiche sostanziali di sostegno alla donna e, in generale, alla famiglia (che, come è noto, è oggi uno dei principali "ostacoli" per una presenza femminile in politica, ma anche sul lavoro, in modo pieno).

Non mancano, dunque, le norme, semmai gli strumenti per farle valere.

La carenza di donne, nella politica e nei luoghi decisionali, non costituisce più del resto soltanto un problema di discriminazione e, quindi, un'equilibrata presenza femminile non può essere esclusivamente oggetto di "rivendicazione": la presenza delle donne concorre allo sviluppo di tutta la società, come è stato efficacemente sottolineato dalla recente legge organica spagnola sulla parità fra i sessi, approvata nello scorso marzo (legge n. 621/000084 «Sulla eguaglianza effettiva di uomini e donne»). Ciò induce ad auspicare che i legislatori regionali - il cui ruolo, nonostante tutto, è stato corroborato in profondità dalle riforme costituzionali del 1999 e del 2001, sia rispetto alla potestà statutaria, sia, mediante l'inversione del riparto delle competenze, a quella legislativa - sappiano contribuire in modo effettivo allo sviluppo di una nuova stagione delle politiche di genere, capace, "dal basso" di individuare soluzioni nuove ed originali, suscettibili, una volta rivelatesi efficaci, di essere recepite anche da altri livelli di governo, a cominciare da quello statale.

2. Proposte per il nuovo statuto regionale

In conclusione, alla luce dei dati della ricerca, è possibile tracciare una griglia di ipotesi per il futuro legislatore statutario, che si può riassumere nella formula: «Occorrono principi, clausole antidiscriminatorie e un organismo terzo (una sorta di authority) delle pari opportunità».

Principi

Nonostante sia chiaro, alla luce anche della giurisprudenza costituzionale, la limitata efficacia dei principi contenuti in uno statuto regionale, il riferimento alle pari opportunità, fra i principi fondamentali della regione, potrebbe avere una valenza diversa, non solo perché contenuto nelle norme costituzionali di cui all'art. 51, comma 1, e 117, comma 7, Cost., ma anche perché la carenza di donne, nella politica e nei luoghi decisionali, non costituisce più soltanto un problema di discriminazione - e, quindi, un'equilibrata presenza femminile non può essere esclusivamente oggetto di "rivendicazione" -, concorrendo la presenza femminile allo sviluppo dell'intera società.

In base a queste considerazioni, sarebbe allora importante l'inserimento del principio non solo per l'immagine della stessa regione, ma anche come punto di orientamento delle politiche regionali. Il riferimento al rispetto della parità uomo-donna sarebbe altresì opportuno se si volesse introdurre un principio specifico sul "lavoro" o sull'immigrazione (nei casi in cui i diritti delle "donne" straniere non siano riconosciuti nei Paesi d'origine).

Clausole antidiscriminatorie

Negli organi regionali e negli enti e organismi dipendenti dalla Regione

Il riferimento alla necessaria equilibrata presenza dei sessi dovrebbe essere rivolto, come avviene anche in altri statuti, agli organi della regione, a partire dalla composizione della Giunta e dell'Ufficio di presidenza del Consiglio regionale, fino a riguardare le nomine e l'attribuzione di incarichi in enti dipendenti dalla regione spettanti al Consiglio o alla Giunta (materia per la quale esiste già la legge regionale n. 14 del 1995, peraltro in gran parte inattuata).

Nella legge elettorale

La legge elettorale dovrà, del caso, contenere una clausola antidiscriminatoria efficace, come quella che garantisce la presenza di almeno un terzo "di uno dei due sessi" nelle liste elettorali.

Authority regionale

Come ben emerge dall'analisi della realtà italiana, non bastano le norme e i principi, occorrono gli strumenti per farli valere. Pare dunque opportuno prevedere un organo che vigili sull'effettiva realizzazione dei principi contenuti nello statuto e, in generale, sulla promozione e sul raggiungimento delle pari opportunità a tutti i livelli.

Alcuni statuti regionali esaminati non convincono perché ridondano di principi, ma non contemplano un organismo di controllo oppure ne fanno una "ancella" del Consiglio regionale.

La proposta più efficace rimane quella di prevedere un organismo di controllo, una sorta di authority, indipendente e imparziale, cioè terzo rispetto a Consiglio e Giunta.

I compiti di tale organismo non dovrebbero limitarsi alla formulazione di pareri e proposte a Consiglio e Giunta, ma lo si dovrebbe coinvolgere nella "vigilanza" (per esempio, immaginando una sorta di raccordo con un eventuale procedura di indagine per l'impatto legislativo, nel quale il "genere" e la "parità" dovrebbero essere dati autonomi, da valutare sempre come aspetto essenziale della valutazione *ex ante* ed *ex post* di una legge).

Un compito importante, anche dal punto di vista del raggiungimento effettivo di alcuni obiettivi, sarebbe quello di coordinamento e di guida delle varie commissioni e comitati presenti all'interno della Regione, a livello provinciale e comunale.

Parte seconda

Censimento delle risorse istituzionali di parità
negli enti locali della Lombardia

Introduzione

Lo studio si è posto l'obiettivo di censire le risorse istituzionalmente attive sul territorio regionale e d'identificare i percorsi che si stanno delineando verso la costruzione di nuovi modelli di sostegno e sviluppo della parità a livello territoriale.

L'indagine ha inteso rilevare, con riferimento alle diverse forme di sostegno alla parità (deleghe, organismi, servizi) presenti nel territorio regionale, sia informazioni di carattere anagrafico e di reperibilità (denominazione, recapito, referente ecc.), che attinenti alle caratteristiche costitutive ed alle modalità organizzative ed operative.

Sul piano metodologico la rilevazione¹ ha avuto per oggetto l'intero universo delle Amministrazioni comunali e provinciali della regione Lombardia, alle quali è stato inviato un questionario semi-strutturato composto da una parte generale di carattere anagrafico (relativa alle informazioni di reperibilità del responsabile e della persona di contatto nell'ente) e di verifica della presenza di norme antidiscriminatorie negli statuti e della attivazione delle varie misure di parità, unitamente a tre schede di approfondimento di ciascuna iniziativa di sostegno alla parità:

- scheda A - *informazioni relative alla delega in materia di pari opportunità / politiche dei tempi*: caratteristiche costitutive (tipo, denominazione, assessorato di riferimento ecc.) ed organizzative (esistenza di una struttura dedicata alle pari opportunità, principali interventi e progetti realizzati dalle amministrazioni in materia di parità);
- scheda B - *dati relativi agli organismi di parità*: denominazione, sede, elementi costitutivi ed organizzativi e principali ambiti di intervento e progetti realizzati negli ultimi due anni;
- scheda C - *informazioni sui servizi di consulenza per le donne*: elementi istitutivi ed organizzativi e dati sulla gestione del servizio.

¹ Il primo invio è stato effettuato nell'aprile 2006, tuttavia per giungere ad una copertura capillare degli enti territoriali è stato necessario procedere a tre solleciti, inoltrati a giugno e settembre 2006 ed a gennaio 2007. Sia il primo invio che i successivi sono stati effettuati via e-mail, mentre agli enti è stata lasciata la facoltà di rispondere nella modalità che preferivano (e-mail, fax, posta).

L'indagine ha consentito di disporre di una base informativa molto ampia, in relazione ai diversi livelli di governo del territorio, avendo ottenuto la restituzione del questionario compilato da parte di 1.469 enti territoriali. In particolare, i tassi di risposta hanno raggiunto il 100% tra le province ed il 94,2% tra i comuni (tutti i capoluoghi eccetto Mantova, tutti i comuni con oltre 15.000 ab. ed il 94% dei comuni fino a 15.000 ab.)

Il quadro empirico derivante dall'analisi svolta viene presentato seguendo un'articolazione per tematica, nonché in un'ottica comparativa attraverso il confronto condotto tra i differenti ambiti territoriali.

Nello specifico, le risultanze delle elaborazioni e delle analisi effettuate sono presentati nei capitoli 1-3, mentre nel capitolo finale viene riepilogato il quadro complessivo delle azioni istituzionali di supporto alle pari opportunità anche attraverso il confronto con il censimento effettuato nel 1998. Infine, in appendice, vengono riportati gli elenchi, suddivisi per provincia e corredati da indirizzario, relativi alle diverse misure (deleghe, organismi e servizi di consulenza) attivate dalle amministrazioni provinciali e comunali.

Le informazioni raccolte ed elaborate consentono di disporre di un quadro conoscitivo ampio ed articolato in grado di supportare l'azione dei decisori per lo studio degli strumenti operativi e istituzionali di parità a livello locale e per la realizzazione d'interventi diretti alla loro valorizzazione, razionalizzazione e sviluppo in un'ottica di miglioramento degli strumenti e delle strategie per l'attuazione delle pari opportunità.

La ricostruzione degli indirizzari consente anche di sviluppare le attività di *networking*, favorendo l'interscambio comunicativo e la creazione di relazioni tra le varie realtà censite.

Infine, nonostante il quadro sia soggetto a continue evoluzioni e cambiamenti, la ricostruzione effettuata di tutte le informazioni di reperibilità dei referenti all'interno delle amministrazioni e delle singole realtà istituzionali operative consente di agevolare le attività di contatto e di aggiornamento dei contenuti della base informativa.

Capitolo 6

Le norme antidiscriminatorie e le deleghe in materia di parità

6.1. Caratteristiche generali

6.1.1. Le norme antidiscriminatorie

Per rilevare la presenza di norme antidiscriminatorie negli statuti comunali e provinciali è stato chiesto agli enti territoriali di indicare se nel proprio statuto fosse presente una norma per la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne o una norma antidiscriminatoria o una norma per l'istituzione di un organismo di parità. Al riguardo il 34% degli enti ha risposto affermativamente. Nel dettaglio (fig. 6.1.1), tale clausola è presente nella totalità degli statuti provinciali e nella stragrande maggioranza di quelli dei comuni capoluogo e dei comuni di grandi dimensioni (sopra i 15.000 ab.). Diversamente nei piccoli centri (non oltre i 5.000 ab.) la maggioranza degli enti ha dichiarato di non avere una norma di questo tipo, anche se va comunque notato che nonostante la piccola dimensione di queste realtà territoriali, la quota di chi si è dotato di queste disposizioni non risulti affatto trascurabile, riguardando due comuni su dieci con un'ampiezza fino a 1.000 ab. e tre comuni su dieci della classe 1.000-5.000 abitanti. Da segnalare infine come le clausole di parità risultino presenti nel 46% degli enti della classe demografica 5.001-15.000 abitanti².

² Gli statuti degli enti territoriali sono stati oggetto di uno specifico approfondimento d'analisi, pertanto per ulteriori dettagli si rimanda alla parte corrispondenza della presente ricerca.

Figura 6.1.1 - Percentuale di enti locali che hanno dichiarato di avere nel proprio statuto una clausola antidiscriminatoria

- Province 100%
- Comuni capoluogo 70%
- Comuni non capoluogo 33,6%

Comune non cap.go fino a 1.000 ab.	24,4%
Comune non cap.go 1.000-5.000 ab.	29,7%
Comune non cap.go 5.001-15.000 ab.	45,8%
Comune non cap.go oltre 15.000 ab.	57,1%

Fonte: elaborazioni IReR

6.1.2. Le deleghe

In merito alla diffusione delle deleghe, sebbene sul complesso delle amministrazioni territoriali la quota di quante si sono dotate di uno strumento di questo genere risulti piuttosto marginale - ammontando all'8,2% del totale - il dettaglio dell'analisi rivela come la stragrande maggioranza delle amministrazioni provinciali e dei comuni capoluogo, unitamente ad una quota decisamente consistente di comuni di grandi dimensioni (oltre i 15.000 abitanti) abbia deciso di rafforzare e rendere più organica l'attenzione rivolta alle pari opportunità istituendo una delega in materia (fig. 6.2),

Figura 6.2 - Percentuale di enti locali che hanno dichiarato di avere una delega per le pari opportunità

- Province 81,8%
- Comuni capoluogo 90,0%
- Comuni non capoluogo 7,0%

Comune non cap.go fino a 1.000 ab.	0,6%
Comune non cap.go 1.000-5.000 ab.	3,6%
Comune non cap.go 5.001-15.000 ab.	12,7%
Comune non cap.go oltre 15.000 ab.	40,5%

6.2. Elementi costitutivi delle deleghe

Per quanto attiene al periodo di istituzione delle deleghe, i dati riportati in tab. 6.1, evidenziano una proliferazione relativamente recente di questi strumenti in tutti i livelli territoriali considerati: otto deleghe su dieci sono state infatti istituite negli ultimi quattro anni.

Tabella 6.1 - Distribuzione percentuale degli enti locali per tipologia ed anno d'istituzione della delega

	1996-2000	2001-2003	2004-2006	2007	Totale
▪ Province	-	11,1	88,9	-	100,0
▪ Comuni capoluogo, Comuni con oltre 15.000 ab.	9,3	18,6	60,5	11,6	100,0
▪ Comuni non capoluogo fino a 15.000 ab	1,5	7,4	82,4	8,8	100,0
Totale	4,2	11,7	75,0	9,2	100,0

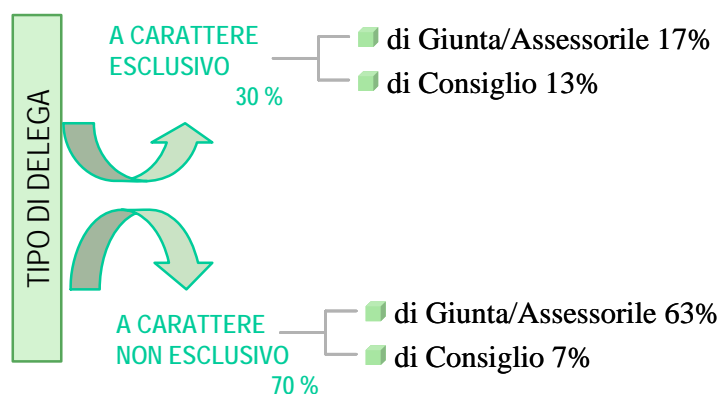
Fonte: elaborazioni IReR

Approfondendo l'analisi occorre in primo luogo notare come nella quasi totalità dei casi (92,4%) l'incarico sia stato affidato ad una donna, figura che per la competenza specifica di genere si prefigura sicuramente più adatta ad affrontare e gestire al meglio queste tematiche.

In aggiunta, è interessante osservare che solo in un numero ristretto di Amministrazioni comunali (28%) le pari opportunità costituiscono per l'incaricata/o l'unica delega conferita. Più frequentemente la delega per queste materie risulta associata ad altre, soprattutto alle politiche/servizi sociali ed alla cultura, ad eccezione delle deleghe provinciali, tra le quali prevalgono invece quelle a carattere esclusivo (56%).

Per una migliore comprensione delle strategie degli enti in materia, i dati a disposizione consentono di definire una tipologia delle deleghe basata sul carattere più o meno esclusivo dell'incarico e sul tipo d'incaricamento. Al riguardo, dalle distribuzioni riportate fig. 6.3, si può osservare come la maggioranza delle deleghe sia costituita da incarichi di giunta/assessorili a carattere non esclusivo, solo tre deleghe su dieci prevedono invece una competenza esclusiva e, tra queste, si registra un maggiore equilibrio tra deleghe di consiglio e deleghe di giunta/assessorili, sebbene anche in questo caso si osservi una lieve prevalenza degli incarichi assegnati dall'organo esecutivo.

Figura 6.3 – Tipologia delle deleghe



Fonte: elaborazioni IReR

Il dettaglio territoriale, sintetizzato in tab. 6.2, evidenzia differenze significative nella modulazione di questi due elementi. Nello specifico, si può osservare come le province abbiano adottato soprattutto deleghe di consiglio a carattere esclusivo, mentre la maggioranza dei comuni ha prevalentemente optato per incarichi di giunta/assessorili a carattere non esclusivo, anche se nei comuni con una minore ampiezza demografica si osserva una maggiore variabilità nelle opzioni adottate.

Tabella 6.2 - Distribuzione percentuale degli enti locali per tipologia della delega

	delega di giunta/assessorile		delega di consiglio		Totale
	a carattere esclusivo	a carattere non esclusivo	a carattere esclusivo	a carattere non esclusivo	
▪ Province	-	44,4	55,6	-	100,0
▪ Comuni capoluogo, Comuni con oltre 15.000 ab.	14,0	79,1	7,0	-	100,0
▪ Comuni non capoluogo fino a 15.000 ab	20,6	55,9	11,8	11,8	100,0
Totale	16,7	63,3	13,3	6,7	100,0

Fonte: elaborazioni IReR.

6.3. Aspetti organizzativi delle deleghe

Sotto il profilo organizzativo dai dati di tab. 6.3 si rileva come, in generale, il 13,3% degli enti che hanno istituito una delega per le pari opportunità disponga di una struttura organizzativa che supporta esclusivamente questa attività. Se si dettaglia per tipo di ente si vede come tale situazione coinvolga un terzo delle province e dei comuni capoluogo ed il 17% comuni con oltre 15.000 ab. Nei comuni con un'ampiezza demografica minore la presenza di strutture di questo tipo risulta invece piuttosto scarsa, riguardando in media il 6% dei contesti territoriali, anche se occorre tenere presente che nei comuni molto piccoli (fino a 5.000 abitanti) nessuno ha dichiarato di disporre di una struttura dedicata.

Tabella 6.3 - Distribuzione percentuale degli enti locali con delega per presenza di struttura organizzativa che supporta esclusivamente le pari opportunità

	si	no	Totale
▪ Province	33,3	66,7	100,0
▪ Comuni capoluogo, Comuni con oltre 15.000 ab.	20,9	79,1	100,0
▪ Comuni non capoluogo fino a 15.000 ab	5,9	94,1	100,0
Totale	13,3	86,7	100,0

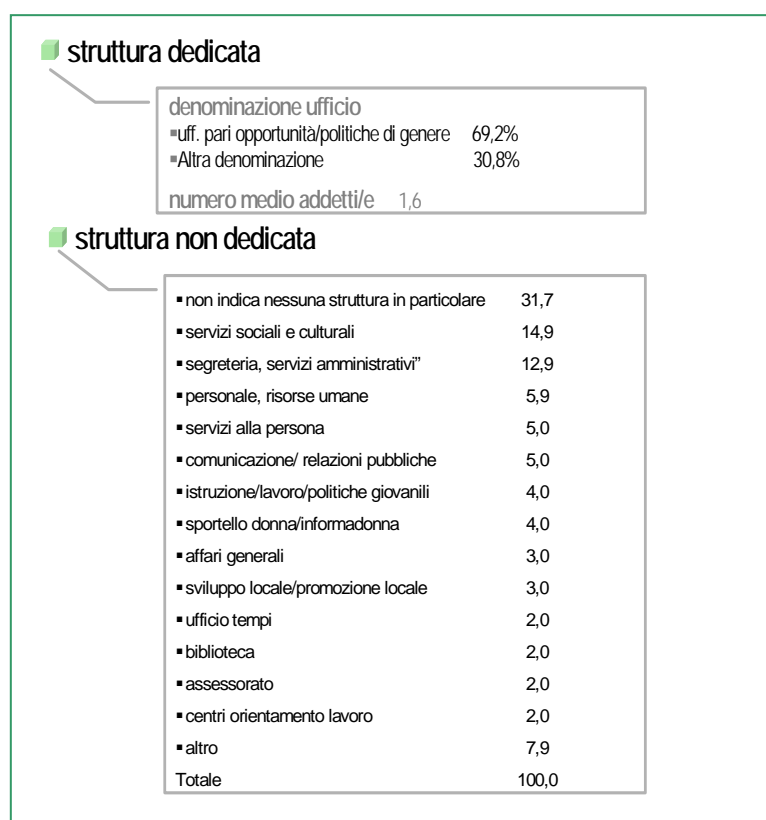
Fonte: elaborazioni IReR

Esaminando le caratteristiche delle strutture organizzative presenti negli enti territoriali (fig. 6.4) - per quanto riguarda quelle dedicate esclusivamente alle pari opportunità - in generale il riferimento è agli uffici pari opportunità/politiche di genere, per la totalità delle province e per la maggioranza dei grandi comuni. Si tratta comunque di realtà che sul piano della dimensione organizzativa si presentano quantitativamente abbastanza ridotte, il numero medio di addetti è infatti pari a 1,6, anche se nelle province tali uffici risultano composti mediamente da tre operatori.

Tra gli enti che pur avendo una delega non hanno una struttura dedicata, l'attività in materia di pari opportunità viene in genere supportata dai servizi interni all'amministrazione territoriale. In particolare, dai servizi sociali e culturali e dalla segreteria/servizi amministrativi in circa tre amministrazioni su dieci, mentre in quattro casi su dieci tale attività viene ricondotta ad una pluralità di uffici differenti. Da segnalare, infine, come i restanti tre casi non abbiano fatto riferimento a nessuna struttura in particolare. Per quanto riguarda infine le differenze rinvenibili tra i diversi tipi di enti locali, occorre segnalare come la quota di quanti non facciano riferimento ad alcuna struttura decresca in base all'ampiezza demografica delle realtà amministrative, passando dal 17% rilevato tra le province al 21% registrato per i comuni di maggiori dimensioni (capoluoghi o con oltre 15.000 ab.), raggiungendo il 32% nei comuni con non più di 15.000

abitanti. Una tendenza analoga si rileva anche per il tipo di struttura, in quanto nelle realtà di minori dimensioni, oltre ad aumentare l'incidenza del ricorso a strutture esterne all'ente, cresce anche la variabilità riferita ai diversi uffici coinvolti, nonché il ricorso ad uffici amministrativi di competenza generale.

Figura 6.4 – Caratteristiche della struttura che supporta le attività rivolte alle pari opportunità



Fonte: elaborazioni IReR

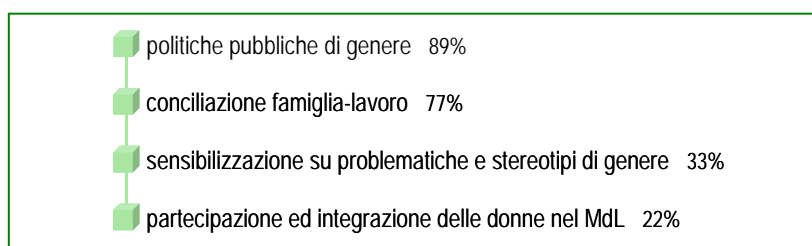
6.4. Le principali iniziative delle Amministrazioni con deleghe alle pari opportunità

Riguardo alle principali iniziative realizzate nel campo delle pari opportunità, tenendo presente che alle Amministrazioni è stato chiesto di indicarne tre (quelle ritenute maggiormente significative), le azioni segnalate si presentano abbastanza eterogenee sia in riferimento ai contenuti che alle modalità di realizzazione.

Riepilogando le attività la cui incidenza percentuale si presenta più consistente - e quindi comune a più amministrazioni - distinguendo quelle realizzate dalle amministrazioni provinciali (fig 6.5) da quelle delle amministrazioni comunali (fig. 6.6), possiamo notare come in base all'incidenza degli ambiti tematici

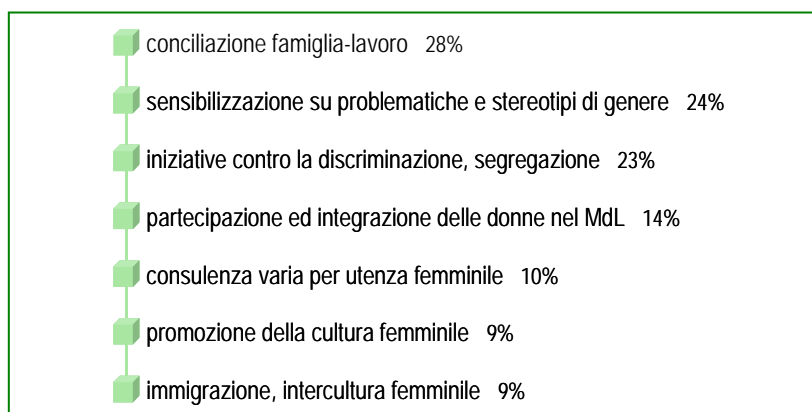
segnalati, sia chiaramente visibile una diversa gerarchia di priorità tra i due livelli territoriali: quella delle province maggiormente orientata a privilegiare i temi delle politiche di genere (bilanci di genere - azioni di *mainstreaming* ecc.) e della conciliazione, mentre quella comunale - seppure anche in questo caso il tema della conciliazione risulti prioritario - appare comunque maggiormente diretta a rimarcare l'importanza delle attività di sensibilizzazione e di superamento delle discriminazioni e segregazioni di genere.

Figura 6.5 – Ambiti tematici di riferimento delle principali iniziative realizzate dalle province nel campo delle pari opportunità (risposte multiple)



Fonte: elaborazioni IReR

Figura 6.6 – Ambiti tematici di riferimento delle principali iniziative realizzate dai comuni nel campo delle pari opportunità (risposte multiple)



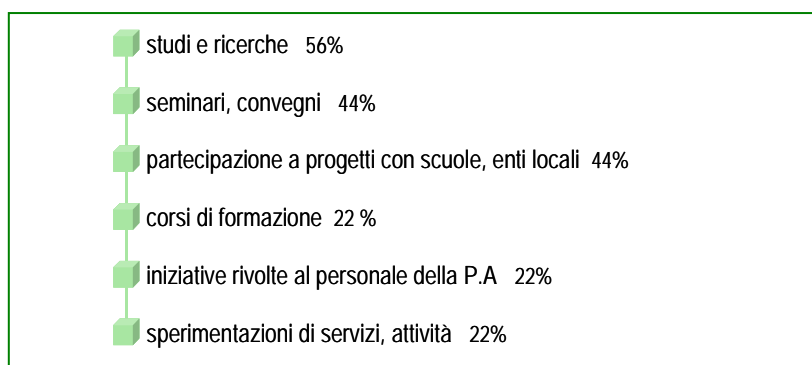
Fonte: elaborazioni IReR

Anche per quanto riguarda la tipologia delle attività segnalate è visibile una un'articolazione differente a seconda del livello di governo del territorio. In particolare, le tematiche sviluppate dalle amministrazioni provinciali sono state affrontate soprattutto attraverso azioni di studio e di divulgazione/comunicazione ed anche per mezzo di progetti svolti in compartecipazione con altri enti (fig. 6.7).

Diversamente, tra le autorità comunali - nonostante anche in questi contesti risulti frequente la partecipazione a progetti con altri soggetti - i temi indicati sono stati affrontati in buona parte dei casi per mezzo di attività culturali o per il tempo libero e, in misura minore, attraverso corsi di formazione e con l'attivazione di servizi di consulenza (fig. 6.8). Da osservare come i piccoli comuni abbiano

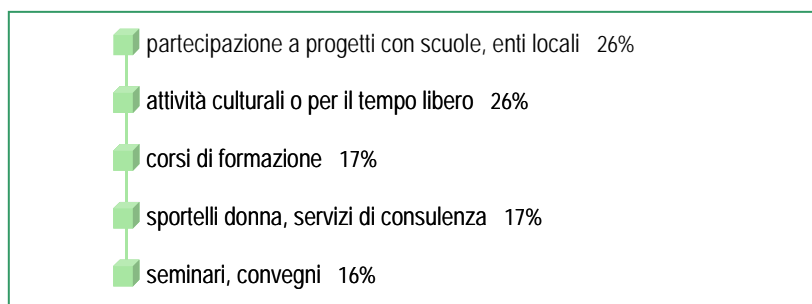
spesso fatto riferimento ad una serie di iniziative realizzate in corrispondenza della festa della donna.

Figura 6.7 – Principali iniziative realizzate dalle province nel campo delle pari opportunità (risposte multiple)



Fonte: elaborazioni IReR

Figura 6.8 – Principali iniziative realizzate dai comuni nel campo delle pari opportunità (risposte multiple)



Fonte: elaborazioni IReR

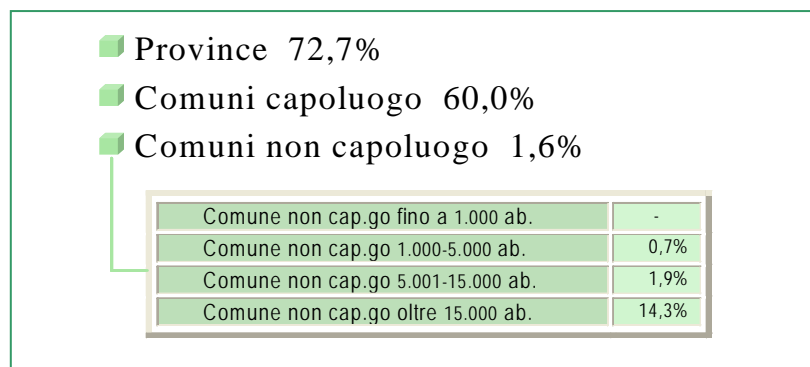
Capitolo 7

Gli organismi istituzionali di pari opportunità

7.1. Caratteristiche generali

La presenza degli organismi istituzionali di parità³ negli enti territoriali risulta rilevante tra le province e nei comuni capoluogo, coinvolgendo rispettivamente sette e sei amministrazioni su dieci. Nel resto dei comuni queste realtà sono invece relativamente poco diffuse, anche se bisogna segnalare come nei comuni più grandi (oltre 15.000 ab.) siano comunque presenti nel 14% delle amministrazioni.

Figura 7.1 - Percentuale di enti locali che hanno dichiarato di avere un organismo di parità (consulta o commissione)



Fonte: elaborazioni IReR

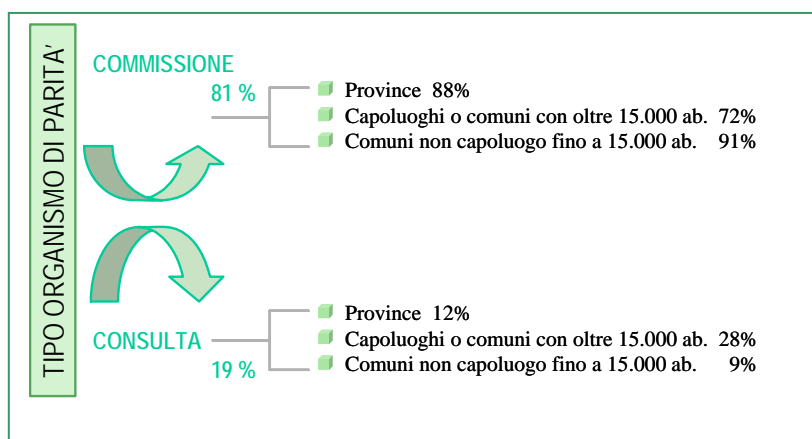
³ In base alle segnalazioni ricevute dalle Amministrazioni locali è stato possibile rilevare la presenza di organi collegiali di parità (Commissioni pari opportunità, Consulte, Assemblee delle elette e Comitati di Pari opportunità). Nell'analisi che segue verranno comunque presi in considerazione solo gli organismi con funzioni consultive e propositive a carattere non settoriale. Pertanto non verranno trattati gli organi paritari a carattere contrattuale (comitati di pari opportunità), né quelli di riequilibrio della rappresentanza femminile nelle istituzioni (consulte/assemblee delle donne elette).

Sebbene le iniziative attivate a livello territoriale risultino caratterizzate da un notevole grado di diversificazione, sia nella denominazione che nelle funzioni operative, è comunque possibile ricondurre i diversi organismi a due categorie principali:

- **Consulte femminili:** nate negli anni '70 come espressione dell'associazionismo femminile con la finalità di proporre iniziative e provvedimenti per la tutela dei diritti delle donne. Nel corso degli anni il loro ruolo si è evoluto e, in numerosi casi, ha trovato anche una legittimazione statutaria che le ha dotate di potere consultivo e propositivo nei confronti di atti degli enti territoriali, rendendole in questo modo istituzioni di riferimento e garanzia per la difesa dei diritti delle donne.
- **Commissioni per le Pari Opportunità,** nate agli inizi degli anni '80, rappresentano un'evoluzione delle Consulte, in quanto in genere dotate di più ampie funzioni consultive e propositive sia nei confronti del Consiglio che della Giunta, alle quali spesso si associa la funzione di espressione di pareri obbligatori sui progetti di legge e sugli atti aventi rilevanza diretta o indiretta sulla condizione femminile, in riferimento ad ambiti d'intervento a carattere generale o mirato alla realizzazione delle pari opportunità in alcuni settori specifici (lavoro, formazione professionale, servizi ecc.).

In base a questa suddivisione i dati riportati in fig. 7.2, evidenziano una prevalenza delle commissioni rispetto alle consulte in tutti i livelli di governo territoriale ed, in particolare modo, nei comuni con un'ampiezza demografica minore (fino a 15.000 ab.).

Figura 7.2 – Tipologia degli organismi di parità



Fonte: elaborazioni IReR

7.2. Elementi costitutivi

Riepilogando le principali caratteristiche costitutive delle commissioni e delle consulte, dai dati sintetizzati in figg. 7.3-7.5 possiamo osservare come poco più della metà degli organismi considerati sia stata istituita tra il 2004 ed il 2007. Nello specifico il 63% delle commissioni, a fronte del 29% delle consulte, il 43% delle quali è stata invece costituita prima del 2000. In genere (70% dei casi) gli organismi sono stati resi operativi nello stesso anno della loro istituzione (63% delle commissioni, 86% delle consulte) o comunque entro un anno dalla loro costituzione (22%), evidenziando un buon livello di efficienza attuativa. Solo in pochissimi casi (8%) l'attivazione è avvenuta dopo due anni o più dalla loro istituzione.

Per quanto riguarda il posizionamento presso gli organi istituzionali si rileva una netta prevalenza di organismi istituiti con delibera dell'organo collegiale, mentre solo nel 30% dei casi si riscontra una dipendenza funzionale dall'organo esecutivo. Gli organismi provinciali sono più frequentemente incardinati presso i Consigli, mentre tra quelli comunali risulta relativamente più frequente il posizionamento presso le Giunte. Distinguendo tra commissioni e consulte, si può notare come la maggioranza di queste ultime presenti una dipendenza funzionale dall'organo esecutivo (57%), a fronte del 23% rilevato tra le commissioni.

Con riferimento alla durata della funzione, nella maggioranza dei casi il riferimento è alla legislatura (92%), mentre per la minoranza degli organismi istituiti con mandato la durata media è di 3,3 anni. Il mandato si rivela leggermente più frequente tra le consulte (14%, a fronte del 7% registrato tra le commissioni), nonché tra gli organismi istituiti con delibera di giunta (18%, contro il 4% di quelli espressi dal Consiglio).

Le attività e la composizione della netta maggioranza delle istituti sia provinciali (88%) che comunali (72%) risultano disciplinate da un apposito regolamento, senza particolari differenze dovute al tipo di organismo (73% delle commissioni e 86% delle consulte) o al suo posizionamento nella struttura degli enti (73% di quelli istituiti con delibera di Consiglio, 82% di quelli istituiti con delibera di Giunta).

In merito al tipo di funzioni consultive attribuite, solo in quattro casi su dieci è prevista la facoltà di esprimere un parere obbligatorio, anche se non vincolante, sugli atti dell'Ente in materia di parità. Da notare, tuttavia, come tale quota raggiunga il 57% negli organismi disciplinati da regolamento, mentre negli altri casi il carattere del parere associato all'esercizio delle funzioni consultive è invece di tipo facoltativo (può essere richiesto o meno). Resta da aggiungere come il parere obbligatorio venga previsto per il 42% degli organismi istituiti con delibera di Consiglio e per il 54% di quelli deliberati dalla Giunta, mentre non si rilevano particolari differenze con riferimento alla categoria dell'organismo.

Quattro istituti su dieci dispongono anche di autonomia finanziaria, nell'eccezione riferita alla possibilità di disporre di uno stanziamento autonomo che trovi corrispondenza in apposito capitolo di spesa del bilancio. Al riguardo è interessante notare come - anche all'interno del medesimo livello territoriale - sussista un certo grado di eterogeneità nelle modalità di gestione finanziaria previste per le diverse categorie di organismo. Sono soprattutto le consulte, indipendentemente dal livello territoriale, a disporre con maggiore frequenza di autonomia di bilancio: 71%, contro il 57% registrato tra le commissioni. In aggiunta, occorre sottolineare come, indipendentemente dal tipo di organismo, anche in questo caso risulti particolarmente discriminante la presenza di un regolamento, può infatti contare su un bilancio autonomo il 68% degli organismi regolamentati a fronte del 33% degli altri.

Figura 7.3 – Riepilogo delle principali caratteristiche costitutive delle Commissioni e delle Consulte

■ Anno istituzione:	
• Entro il 2000	21,6 %
• 2001-2003	21,6%
• 2004-2006	51,4%
• 2007	5,4%
■ È stato istituito con:	
• delibera di Consiglio	70,3 %
• delibera di Giunta	29,7%
■ Per la durata:	
• della legislatura	91,9%
• con mandato, per anni	8,1% (3,3 anni in media)
■ È previsto che esprima un parere obbligatorio anche se non vincolante sugli atti dell'ente locale in materia di parità	45,9%
■ È previsto un regolamento per il suo funzionamento	75,7%
■ È dotato di un apposito capitolo di spesa	59,5%

Fonte: elaborazioni IReR

Figura 7.4 – Riepilogo delle principali caratteristiche costitutive delle Commissioni e delle Consulte provinciali

■ Anno istituzione:	
• Entro il 2000	50,0 %
• 2001-2003	-
• 2004-2006	37,5%
• 2007	12,5%
■ È stato istituito con:	
• delibera di Consiglio	87,5 %
• delibera di Giunta	12,5%
■ Per la durata:	
• della legislatura	87,5%
• con mandato, per anni	12,5% (2 anni in media)
■ È previsto che esprima un parere obbligatorio anche se non vincolante sugli atti dell'ente locale in materia di parità 50,0%	
■ È previsto un regolamento per il suo funzionamento 87,5%	
■ È dotato di un apposito capitolo di spesa 62,5%	

Fonte: elaborazioni IReR

Figura 7.5 – Riepilogo delle principali caratteristiche costitutive delle Commissioni e delle Consulte comunali

■ Anno istituzione:	
• Entro il 2000	13,8 %
• 2001-2003	27,6%
• 2004-2006	55,2%
• 2007	3,4%
■ È stato istituito con:	
• delibera di Consiglio	65,5 %
• delibera di Giunta	34,5%
■ Per la durata:	
• della legislatura	93,1%
• con mandato, per anni	6,9% (4 anni in media)
■ È previsto che esprima un parere obbligatorio anche se non vincolante sugli atti dell'ente locale in materia di parità 44,8%	
■ È previsto un regolamento per il suo funzionamento 72,4%	
■ È dotato di un apposito capitolo di spesa 58,6%	

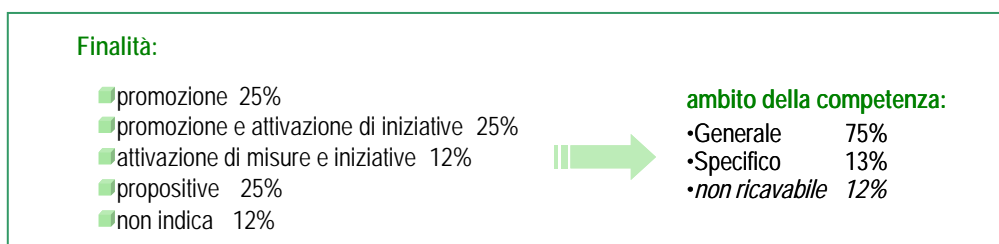
Fonte: elaborazioni IReR

Considerando congiuntamente alcuni elementi costitutivi è possibile rilevare come la metà di queste realtà presenti un buon livello di consolidamento, essendo dotata di un proprio regolamento e di autonomia finanziaria (62% tra gli organismi provinciali e 48% tra quelli comunali). Se si contempla anche la prerogativa di

fornire un parere consultivo, anche se non vincolante, sugli atti dell'Ente in materia di parità, si vede come queste caratteristiche accomunino tre organismi su dieci (25% di quelli provinciali e 31% di quelli comunali). Se si considera, infine, anche la regolarità delle convocazione, si nota come queste situazioni - che potremmo definire maggiormente consolidate - rappresentino comunque solo il 24% delle realtà esaminate, senza particolari differenze tra i due diversi livelli di governo locale (25% tra gli organi provinciali e 24% tra quelli comunali).

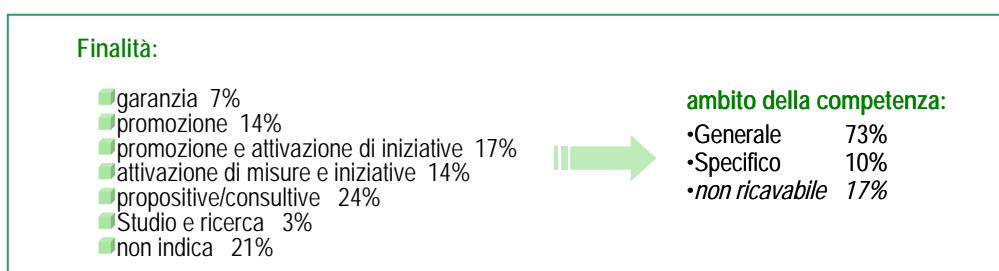
Infine, sempre per quanto riguarda le caratteristiche costitutive, agli Enti era stato chiesto di fornire una breve descrizione delle finalità generali dei propri organismi di parità. In base a quanto riportato nei questionari - tenendo comunque presente che, trattandosi di una domanda non precodificata, ciascuna Amministrazione ha potuto esprimersi a diversi livelli di dettaglio - le informazioni riportate nelle figg. 7.6 e 7.7 distintamente per province e comuni, evidenziano, a titolo meramente indicativo, come in entrambi i livelli di governo locale prevalgano gli organismi con un ambito di competenza generale e come, tra le funzioni, si rilevi una maggiore incidenza per quelle di tipo propositivo e operativo.

Figura 7.6 – Finalità generali indicate dalle province per le proprie commissioni e consulte di pari opportunità



Fonte: elaborazioni IReR

Figura 7.7 – Finalità generali indicate dai Comuni per le proprie commissioni e consulte di pari opportunità

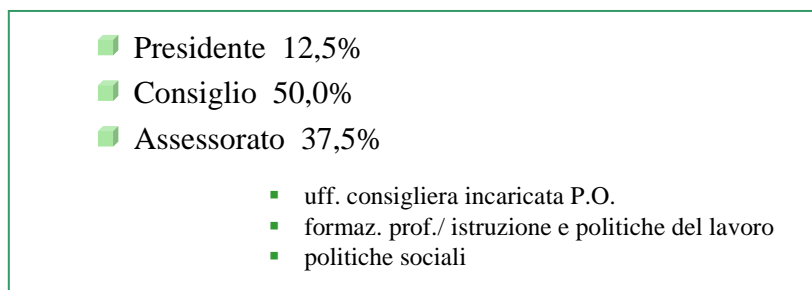


Fonte: elaborazioni IReR

7.3. Aspetti organizzativi ed operativi

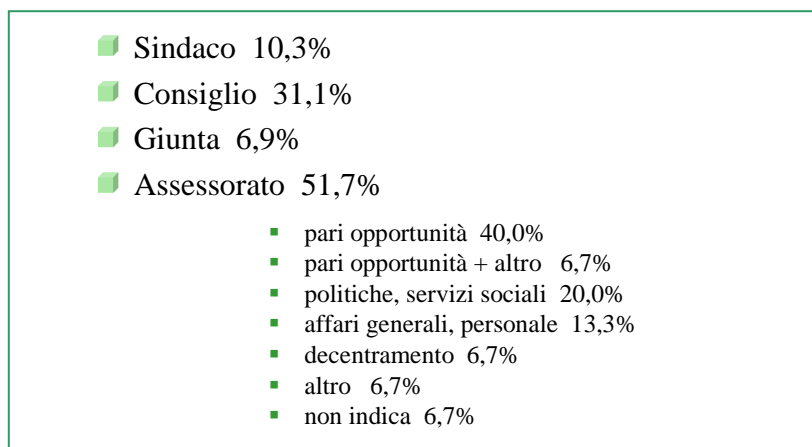
A prescindere dall'incardinamento presso gli organi delle amministrazioni, la metà degli organismi provinciali ha sede presso il Consiglio (fig. 7.3.1), mentre la maggioranza di quelli comunali si trova presso gli organi politico-amministrativi (assessorati), in prevalenza alle pari opportunità ed alle politiche sociali (fig. 7.9). La presenza di organismi che pur avendo una dipendenza funzionale da un tipo di organo hanno sede presso un altro è probabilmente dettata da esigenze meramente logistiche/organizzative. Al riguardo va segnalato come questa situazione risulti più frequente a livello comunale dove, ad esempio, il 58% degli organismi istituiti con delibera di consiglio ha sede presso un assessorato.

Figura 7.8 – Sede degli organismi provinciali di pari opportunità



Fonte: elaborazioni IReR

Figura 7.9 – Sede degli organismi comunali di pari opportunità



Fonte: elaborazioni IReR

Complessivamente il 49% delle realtà censite dispone di una struttura di appoggio per l'attività di segreteria e di supporto tecnico, anche se solo una ridottissima minoranza, può contare su una struttura totalmente dedicata (tab. 7.8). Da notare come - anche nei casi in cui il supporto venga reso da una struttura parzialmente o totalmente dedicata - si tratti comunque di realtà di dimensioni organizzative contenute, dal momento che il numero medio di addetti è di 1,4.

Questo tipo di attività viene in genere supportata - sia tra quanti hanno una struttura parzialmente dedicata che da quanti non hanno alcuna struttura - da un insieme variegato di uffici, anche se si può notare un maggiore ricorso agli uffici dei settori pari opportunità e politiche sociali.

Anche, sul piano logistico, le risorse a disposizione degli organismi non sembrano ottimali, dal momento che solo nel 43% dei casi è prevista una dotazione di locali. Più precisamente, può contare su una dotazione di questo tipo, oltre che ovviamente la totalità degli organismi che hanno una struttura dedicata, il 69% di quelli che hanno una struttura parzialmente a loro disposizione e solo il 16% degli altri casi.

Tabella 7.1 - Distribuzione percentuale degli organismi di pari opportunità per presenza o meno di una struttura di appoggio per le attività di segreteria e supporto tecnico

	Organismi provinciali	Organismi comunali	Totale
▪ dispone di una struttura esclusivamente dedicata	12,5	3,4	5,4
▪ dispone di una struttura parzialmente dedicata	25,0	48,3	43,2
▪ Non dispone di nessuna struttura	62,5	48,3	51,4
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni IReR

Sul piano dell'operatività, possiamo osservare come gli organismi considerati si riuniscano regolarmente, anche se - soprattutto a livello comunale - sono abbastanza ricorrenti situazioni dove all'organismo non viene assicurata una stabilità nelle modalità di convocazione. Particolarmente discriminate si rileva al riguardo la presenza di un regolamento, in quanto tra quanti non dispongono di una regolamentazione formale delle modalità di funzionamento (sia che si tratti di organismi provinciali che comunali) nella totalità dei casi le riunioni non hanno una cadenza regolare. Resta da aggiungere come tra quelli disciplinati da regolamento la quota di quanti si riuniscono con regolarità si presenti più consistente tra le province: 86%, a fronte del 71% rilevato tra i comuni.

In merito alla periodicità delle riunioni gli organismi provinciali sembrano avere una frequenza più ravvicinata, anche se in entrambi i casi la stragrande maggioranza si riunisce almeno una volta al mese (tab. 7.2).

Tabella 7.2 - Distribuzione percentuale degli organismi di parità che si riuniscono regolarmente per periodicità delle sessioni

	Organismi provinciali	Organismi comunali	Totale
▪ quindicinale	-	13,3	9,5
▪ mensile	66,7	53,3	57,1
▪ bimestrale	-	13,3	9,5
▪ trimestrale	33,3	6,7	14,3
▪ semestrale	-	13,3	9,5
Totale	100,0	100,0	100,0

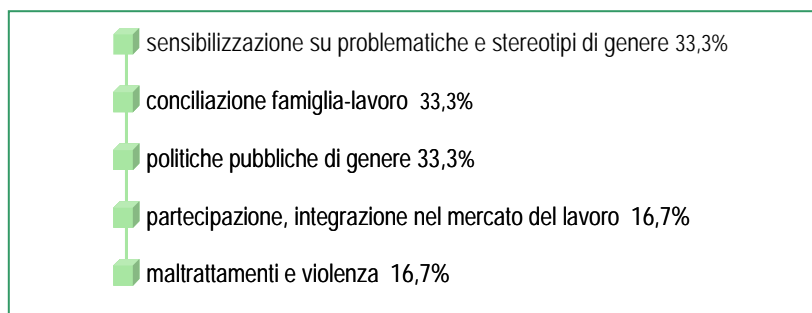
Fonte: elaborazioni IReR

7.4. Attività

Dalle informazioni relative all'attività rilevante svolta negli ultimi due anni si evince un panorama abbastanza diversificato ed articolato, anche perché agli Enti è stato chiesto di segnalare tre iniziative ritenute maggiormente significative. Sintetizzando le indicazioni fornite⁴, si può notare - per quanto attiene al livello provinciale - come l'operato si sia concretizzato soprattutto in interventi inerenti alla sensibilizzazione sulle problematiche e stereotipi di genere, ai temi della conciliazione lavoro-famiglia ed all'ambito dello sviluppo delle politiche pubbliche di genere (fig. 7.10). Le tematiche indicate sono state affrontate e sviluppate attraverso una serie di attività di vario genere, la maggior parte delle quali rappresentata da interventi sul versante della comunicazione e divulgazione attraverso seminari e convegni e - seppure meno frequentemente - da campagne di sensibilizzazione e da attività di studio e ricerca (fig. 7.11).

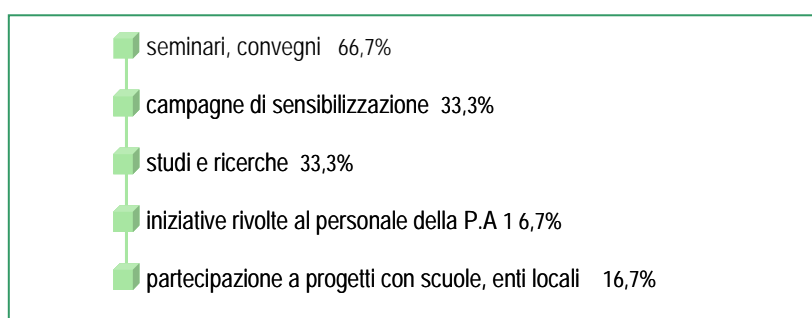
⁴ Sette Enti non hanno risposto alla domanda, tuttavia solo in un caso - che ha provveduto a precisare che l'organismo si trova attualmente in fase di costituzione e quindi non ha ancora predisposto il piano delle attività - si può ritenere che l'organismo si trovi attualmente in una fase non operativa. Diversamente per gli altri non rispondenti la mancata risposta non può essere con certezza ricondotta ad una mancanza di operatività dell'organismo, anche se non si può escludere che alcuni si possano effettivamente trovare in questa condizione perché in fase di insediamento o rinnovo.

Figura 7.10 – Ambiti tematici di riferimento delle attività realizzate negli ultimi due anni dalle commissioni di parità e dalle consulte femminili provinciali (risposte multiple)



Fonte: elaborazioni IReR

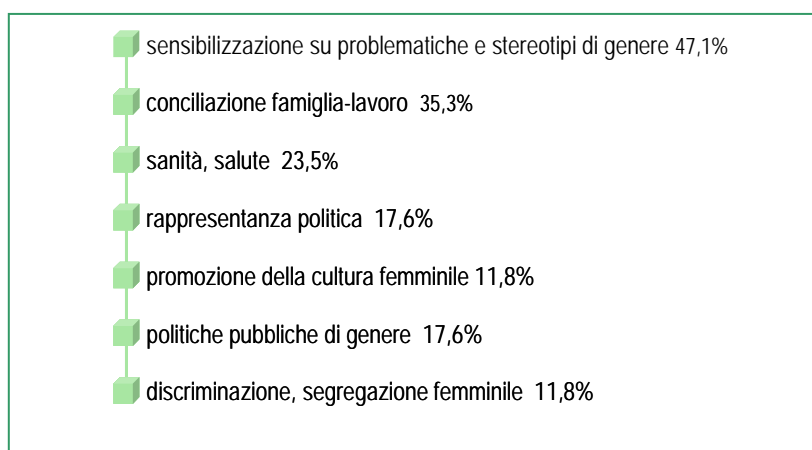
Figura 7.11 – Principali attività realizzate negli ultimi due anni dalle commissioni di parità e dalle consulte femminili provinciali (risposte multiple)



Fonte: elaborazioni IReR

L'ambito tematico delle attività degli organismi comunali si è concentrato prevalentemente, analogamente a quanto rilevato per quelli di livello provinciale, sulla sensibilizzazione verso le problematiche e gli stereotipi di genere e sulla conciliazione lavoro-famiglia. In questi casi, tuttavia, si rileva una discreta attenzione anche verso ambiti più settoriali, quali quelli relativi al campo sanitario e della salute ed al riequilibrio della rappresentanza politica (fig. 7.12). Anche per il tipo di attività attraverso le quali sono state affrontate le singole tematiche si registra una tendenza analoga a quella degli organismi provinciali, visibile nella priorità accordata a seminari e convegni ed agli studi e ricerche. relativamente frequente si presenta comunque anche lo sviluppo di progetti in collaborazione con altri enti o soggetti pubblici, nonché la realizzazione di iniziative a carattere culturale (fig. 7.13).

Figura 7.12 – Ambiti tematici di riferimento delle attività realizzate negli ultimi due anni dalle commissioni di parità e dalle consulte femminili comunali (risposte multiple)



Fonte: elaborazioni IReR

Figura 7.13 – Principali attività realizzate negli ultimi due anni dalle commissioni di parità e dalle consulte femminili comunali (risposte multiple)



Fonte: elaborazioni IReR

Capitolo 8

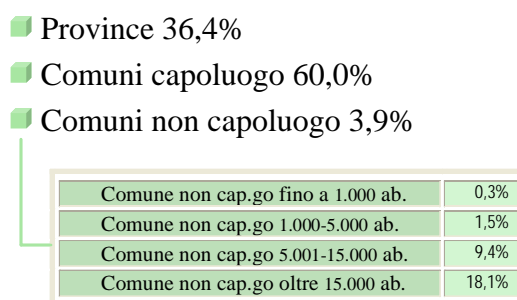
I servizi di consulenza per le donne

8.1. Caratteristiche generali

Se considerati nel complesso solo il 4,5% degli enti offre servizi di consulenza alle donne⁵, il dettaglio territoriale rivela come tale quota assuma proporzioni completamente differenti nelle unità amministrative di maggiori dimensioni. Dai dati di fig. 8.1 si può infatti notare come la presenza di queste strutture sia particolarmente capillare nei comuni capoluogo (60%) e come l'incidenza percentuale aumenti al crescere della classe di ampiezza demografica dei comuni, passando dallo 0,3% rilevato per i comuni con meno di 1.000 abitanti al 18% registrato tra i comuni con oltre 15.000 abitanti. Anche a livello provinciale, sono numerose (36%) le amministrazioni che si sono attivate in questo senso.

⁵ Dal calcolo sono stati esclusi i servizi indicati da sei comuni della provincia di Pavia che si riferivano a *Sportello Donna* (associazione che fornisce consulenza su tematiche relative alle pari opportunità, ai servizi per l'impiego ed al sostegno per l'imprenditoria femminile), dal momento che in questi casi non è stato possibile distinguere se i dati indicati fossero relativi ad un servizio comunale o all'attività generale dell'associazione. Altri due casi della provincia pavese hanno invece indicato un riferimento specifico ad un aspetto e ad un giorno di apertura del servizio, precisando che si trattava di un'attività resa da *Sportello Donna*, in questo caso le informazioni fornite sono state elaborate. Un'altra situazione particolare riguarda tre comuni, sempre della provincia di Pavia, che hanno segnalato l'adesione al *Centro Risorse Donne dell'Oltrepò pavese* con sede presso il comune di Voghera. Si tratta di una rete di comuni coordinata e sostenuta dalla Provincia di Pavia che si trova attualmente in fase di riorganizzazione, pertanto anche questi tre casi sono stati esclusi dalle elaborazioni effettuate (anche perché rappresentavano una duplicazione di informazioni), mentre si sono mantenuti i dati indicati dall'Amministrazione provinciale.

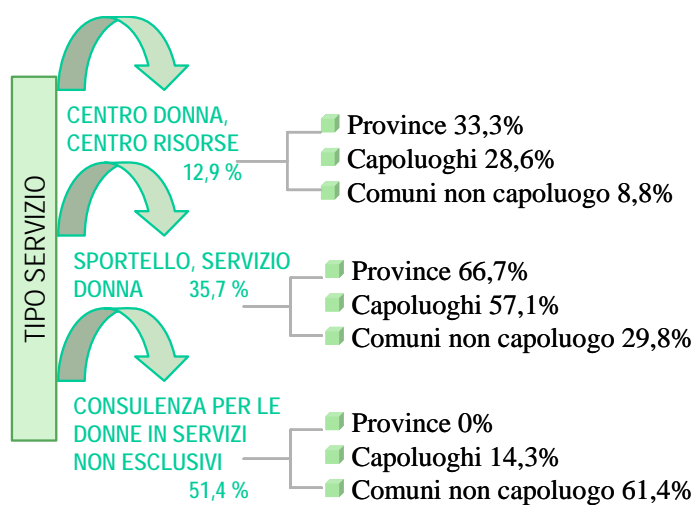
Figura 8.1 - Distribuzione percentuale degli enti locali per presenza di servizi rivolti alle donne



Fonte: elaborazioni IReR

In base alle indicazioni derivate dalla denominazione è possibile collocare i servizi lungo un ipotetico continuum, dove ad un'estremità trovano posto i centri (variamente denominati centri donna, centri risorse di parità ecc.), ovvero le realtà potenzialmente più articolate ed indirizzate ad offrire una consulenza ad ampio spettro, non settoriale, nonché rivolti esclusivamente ad un'utenza femminile. Il polo opposto è invece rappresentato da quelle attività di consulenza che oltre ad essere dirette solo su tematiche specifiche risultano anche erogate all'interno di servizi non esclusivamente dedicati alla popolazione femminile. Verso il centro del nostro ipotetico continuum possiamo infine inserire i servizi che pur offrendo una consulenza a carattere specifico/settoriale sono comunque dedicati all'utenza femminile (sportelli o servizi donna). In questo modo è possibile osservare come il panorama dell'offerta sintetizzato in fig. 8.2 risulti per lo più rappresentato da servizi specifici a carattere esclusivo o non esclusivo, mentre il peso dei centri si presenta decisamente minore, raggiungendo solo il 13% del totale.

Figura 8.2 – Tipologia dei servizi per le donne (percentuali sul totale dei servizi)



Fonte: elaborazioni IReR

A livello territoriale, sempre dalle distribuzioni riportate in fig. 8.2, si osservano importanti differenze nella composizione dell'offerta dei servizi. In particolare, tra le province ed i comuni capoluogo prevale la tendenza a realizzare strutture dedicate sia a carattere specifico che generale, dal momento che a livello provinciale l'offerta è costituita esclusivamente da centri o sportelli donna e, tra i comuni capoluogo, i servizi di consulenza in strutture non esclusive pur essendo presenti, rappresentano comunque una quota marginale. Questa ultima tipologia di servizi risulta invece prevalente nei comuni non capoluogo, rappresentando più della metà dell'offerta complessiva.

Dalle informazioni ricavabili dalle indicazioni fornite dagli enti relativamente alle finalità dei servizi ed al tipo di prestazioni erogate è possibile trarre qualche indicazione relativa all'ambito tematico di competenza. Possiamo così notare, dai dati riportate in tab. 8.1, come un terzo delle iniziative sia riconducibile a consulenze per il lavoro e la formazione. Particolarmente consistente si presenta anche l'insieme delle attività di supporto alla conciliazione, all'accessibilità dei servizi territoriali ed alle prerogative previste dalla legislazione di parità, seguite dalle iniziative a carattere generale di sensibilizzazione e di supporto informativo e dall'insieme delle prestazioni a carattere socio-assistenziale. L'approfondimento dell'analisi per tipologia di servizio mette in luce come, tra i centri, prevalgano quelli con finalità generali di sensibilizzazione ed informazione sulle problematiche di genere, seppure risulti consistente anche l'offerta di supporto ai problemi della conciliazione. Diversamente, per le altre tipologie, l'analisi non evidenzia sostanziali variazioni nell'ordinamento degli ambiti tematici, pur essendo visibili alcune differenze nell'incidenza percentuale dei vari aspetti. In particolare, si può notare come la stragrande maggioranza degli sportelli e delle attività di consulenza erogate da servizi non esclusivamente dedicati alle donne sia rappresentato da prestazioni a carattere specifico, per lo più inerenti all'inserimento lavorativo, relativamente frequenti risulta anche l'offerta a carattere socio-assistenziale e di supporto all'accessibilità ai servizi territoriali.

Tabella 8.1 - Distribuzione percentuale degli enti locali per tipologia di servizi per le donne ed ambito tematico di attività dei servizi

	Centri donna Centri risorse	sportelli, servizi donna	Consulenza per le donne in servizi non esclusivi	Totale
▪ generale, di sensibilizzazione e supporto informativo	50,0	7,7	13,2	15,7
▪ orientamento lavorativo e la formazione professionale	-	42,3	36,8	34,3
▪ orientamento lavorativo ed accessibilità ai servizi del territorio	-	7,7	15,8	11,4
▪ accessibilità ai servizi del territorio ed agli strumenti previsti dalla legislazione di parità	-	3,8	7,9	5,7
▪ socio-assistenziale	20,0	11,5	10,5	12,9
▪ legale	-	11,5	2,6	4,3
▪ sanitario	-	3,8	-	1,4
▪ culturale	-	-	7,9	4,3
▪ immigrazione	-	7,7	-	2,9
▪ supporto alla conciliazione	30,0	3,8	5,3	7,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni IReR

8.2. Elementi costitutivi

Proseguendo nell'analisi degli elementi strutturali dei servizi, prendendo in considerazione l'anno di costituzione e di attivazione delle strutture, possiamo in primo luogo osservare come si tratti di realtà che hanno avuto uno sviluppo recente. La maggioranza dei servizi risulta infatti attivata dopo il 2000 e circa un terzo negli ultimi anni, ovvero tra il 2004 ed il 2006. Anche considerando separatamente i singoli contesti territoriali le distribuzioni non si discostano molto dalle tendenze osservate a livello generale, ad eccezione del dato riferito alle iniziative provinciali, la netta maggioranza delle quali è stata realizzata tra il 2001 ed il 2003 (tab. 8.2).

Si deve inoltre considerare che nell'85% delle realtà esaminate l'attivazione del servizio è avvenuta nello stesso anno della sua costituzione. I ritardi maggiori – seppure riferiti comunque ad una minoranza di situazioni – si rilevano per i centri, dove nel 22% dei casi l'erogazione delle attività è avvenuta negli anni successivi all'istituzione del servizio, contro il 14% rilevato per gli sportelli ed il 16% registrato per i servizi non esclusivi

Tabella 8.2 - Distribuzione percentuale degli enti locali per tipologia ed anno d'attivazione dei servizi per le donne

	1988-2000	2001-2003	2004-2006	Totale
▪ Province	20,0	60,0	20,0	100,0
▪ Comuni capoluogo o comuni non capoluogo con oltre 15.000 ab.	40,9	27,3	31,8	100,0
▪ Comuni non capoluogo fino a 15.000 ab	38,2	23,5	38,2	100,0
Totale	37,7	27,9	34,4	100,0

Fonte: elaborazioni IReR

Passando ad esaminare il periodo di attivazione per tipologia di servizio, i dati di tab. 8.3 mettono in luce come negli ultimi anni vi sia stata la tendenza a concentrarsi soprattutto sull'attivazione di strutture meno complesse. I centri risultano essere le realtà con una storia più lunga (la maggior parte è stata attivata prima del 2001), tuttavia sembrano conoscere una buona espansione anche negli ultimissimi anni.

Tabella 8.3 - Distribuzione percentuale degli enti locali per tipologia di servizi per le donne ed anno d'attivazione dei servizi

	1988-2000	2001-2003	2004-2006	Totale
▪ Centro donna, centro risorse	55,6	22,2	22,2	100,0
▪ Sportello, servizio donna	36,0	32,0	32,0	100,0
▪ Consulenza per le donne in servizi non esclusivi	35,5	25,8	38,7	100,0
Totale	37,7	27,9	34,4	100,0

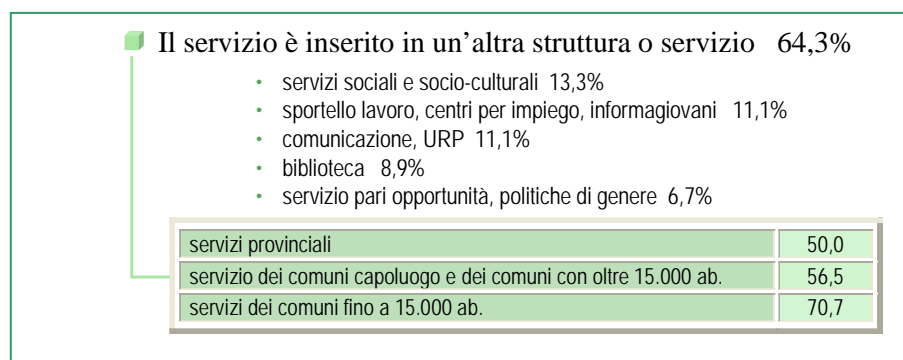
Fonte: elaborazioni IReR

8.3. Aspetti organizzativi

Dal punto di vista organizzativo possiamo in primo luogo osservare (fig. 8.1) come quattro servizi su dieci siano funzionalmente autonomi, mentre i restanti sei risultino inseriti in un altro servizio o in un'altra struttura dell'Amministrazione, prevalentemente nei servizi per il lavoro, nei servizi sociali e nel front office della comunicazione, non mancano comunque casi in cui il servizio è incardinato in strutture amministrative, educative e di altro tipo (quali centri civici ecc).

Il confronto per ente rivela importanti differenze tra i diversi ambiti territoriali. In particolare si può notare come tra le iniziative realizzate dalle province e dai comuni di maggiori dimensioni (capoluoghi e altri comuni con oltre 15.000 ab.) la quota di servizi inseriti in altre strutture scenda, rispettivamente al 50% ed al 56%, a differenza dei comuni con un'ampiezza demografica minore dove tale condizione accomuna sette servizi su dieci. Anche in rapporto alle strutture d'inserimento dei servizi si rileva una diversa composizione in base alla tipologia dell'ente locale, essendo visibile - nei contesti con una dimensione demografica più consistente - una minore dispersione tra le diverse strutture dell'ente in favore di una maggiore concentrazione nei servizi pari opportunità, politiche di genere e servizi per il lavoro.

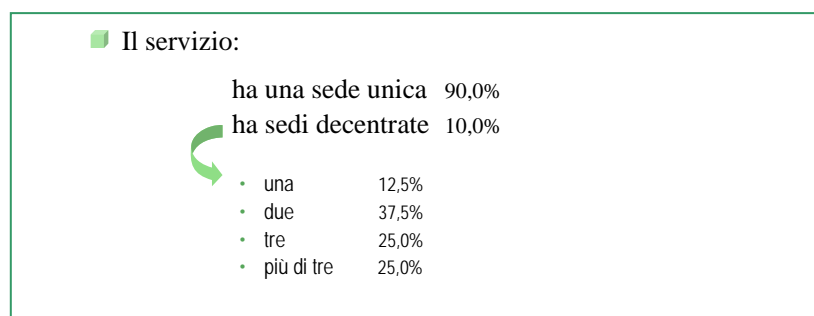
Figura 8.3 – Incardinamento dei servizi per le donne



Fonte: elaborazioni IReR

Indipendentemente dalle modalità di inserimento nelle strutture degli enti, la maggioranza dei servizi ha comunque un'articolazione organizzativa contenuta, dal momento che solo un servizio su dieci dispone di sedi decentrate, mentre i restanti casi risultano localizzati in un'unica sede (fig. 8.3.2).

Figura 8.4 – Caratteristiche delle sedi dei servizi per le donne

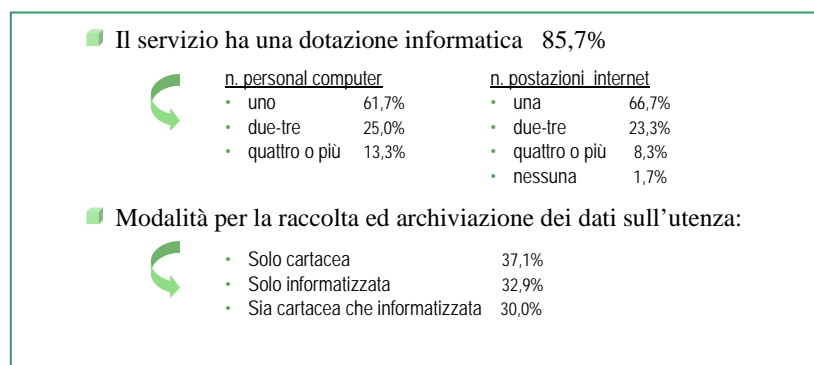


Fonte: elaborazioni IReR

Interessante è anche il dato sulla dotazione informatica (fig. 8.5) dal quale emerge un quadro complessivo piuttosto positivo, con l'86% di servizi che dispone di una fornitura informatica di base costituita da almeno un PC e da una postazione

internet. Nonostante la presenza degli strumenti necessari, una quota consistente di servizi utilizza esclusivamente modalità non informatizzate per la raccolta ed archiviazione dei dati sull'utenza, situazione che coinvolge in media quattro iniziative di consulenza su dieci erogate in strutture non esclusive.

Figura 8.5 – Dotazione informatica dei servizi per le donne e modalità di raccolta ed archiviazione dei dati sull'utenza (risposte multiple)



Fonte: elaborazioni IReR

8.4. Gestione e modalità operative

In merito alle modalità di gestione ed agli aspetti finanziari i dati a disposizione (fig. 8.6) mettono in luce come la maggioranza delle realtà esaminate disponga di autonomia finanziaria, essendo dotata di un apposito capitolo di spesa. Il dettaglio per tipologia evidenzia come tale situazione accomuni il 67% delle iniziative dedicate (centri e sportelli donna), mentre nella categoria delle attività di consulenza in servizi non esclusivi la maggiore parte (53%) non risulta finanziariamente autonoma.

Sempre dai dati di fig. 8.6 si rileva, con riferimento alle modalità di gestione, come solo una minoranza di servizi venga esternalizzata, in questi casi prevale comunque l'affidamento al privato sociale (cooperative sociali e, soprattutto, associazioni no profit). Diversamente, la maggioranza delle iniziative, viene gestita direttamente dagli enti con personale interno o al più con il supporto di persone esterne unitamente a quelle del proprio organico. I casi di gestione solo con personale in organico sono relativamente più numerosi nella tipologia delle attività di consulenza erogate in servizi non esclusivamente rivolti all'utenza femminile (50%), mentre la gestione affidata a terzi ed il ricorso esclusivo a personale esterno, anche nella gestione diretta, si presentano mediamente più frequenti tra gli sportelli ed i servizi dedicati.

Figura 8.6 – Modalità di gestione e grado di autonomia finanziaria dei servizi per le donne

■ È dotato di un apposito capitolo di spesa	58,6%
■ Modalità di gestione:	
■ diretta dell'Ente con personale interno	34,3%
■ diretta dell'Ente con personale esterno	10,0%
■ diretta dell'Ente con personale est./int.	25,7%
■ gestione affidata a terzi	30,0%

Fonte: elaborazioni IReR

Quasi tutti i servizi censiti hanno sviluppato un raccordo stabile con altre strutture od organizzazioni, in prevalenza sia esterne che interne all'Ente territoriale. Significativo che la quota di quanti privilegino i rapporti solo con le realtà esterne risulti superiore a quella di quanti si limitano ad instaurare un raccordo stabile con le sole strutture dell'Ente (fig. 8.7).

Figura 8.7– Modalità di raccordo con le altre strutture/organizzazioni

■ Il servizio ha un raccordo stabile con altre strutture/organizzazioni?	
■ No	13,2%
■ Si, solo con strutture interne	11,8%
■ Si, solo con strutture esterne	29,4%
■ Si, sia con strutture interne che esterne	45,6%

Fonte: elaborazioni IReR

Per quanto riguarda le strutture interne le realtà esaminate tendono a raccordarsi frequentemente con le strutture per l'impiego e l'orientamento lavorativo (centri per l'impiego/lavoro/formazione professionale, informagiovani), nonché con i servizi sociali (assistenti sociali; servizi familiari, servizi per minori). Per quanto attiene alle realtà esterne, anche in questo caso sono i centri per l'impiego ed i servizi di orientamento lavorativo le strutture maggiormente privilegiate, seguite a distanza dalle amministrazioni territoriali (province, altri comuni e comunità montane) e dall'universo dell'associazionismo sia di genere che di altro tipo. Dal dettaglio per tipo di servizio, riportato in fig. 8.8, si nota - in riferimento alle strutture dedicate (centri/sportelli donne) - una maggiore incidenza, nei rapporti interni, tra i servizi sociali, mentre nell'ambito delle relazioni esterne risultano relativamente più frequenti i contatti stabili con le istituzioni di parità (consulte, comitati PO, centri locali di parità), l'associazionismo femminile, i consultori, i centri di studio e ricerca e le comunità di rete via web (operative sulle problematiche di genere e dei servizi per il lavoro).

Figura 8.8 – Principali strutture di raccordo (valori percentuali – risposte multiple)

■ Strutture/organizzazioni interne			
	Centri/sportelli donna	Consulenza per le donne in servizi non esclusivi	Totale
strutture per l'impiego e l'orientamento lavorativo	30,4	54,2	42,6
servizi sociali	43,5	29,2	36,2
istituzioni di parità	8,7	-	4,3
altri uffici dell'Ente territoriale	8,7	8,3	8,5
servizi di supporto all'immigrazione	8,7	8,3	8,5

■ Strutture/organizzazioni esterne			
	Centri/sportelli donna	Consulenza per le donne in servizi non esclusivi	Totale
strutture impiego e orientamento lavorativo'	26,8	42,1	34,2
Amministrazioni territoriali	9,8	23,7	16,5
associazioni femminili	9,8	7,9	8,9
altre associazioni	9,8	10,5	10,1
consultori	7,3	2,6	5,1
ASL	4,9	5,3	5,1
istituzioni di parità	7,3	2,6	5,1
comunità di rete	9,8	-	5,1
centri studio e ricerca	4,9	-	2,5

Fonte: elaborazioni IReR

Per quanto riguarda le modalità dell'apertura al pubblico si riscontra una forte variabilità tra le realtà censite, sia in relazione al numero di ore, sia rispetto alla distribuzione dell'orario nell'arco della settimana (fig. 8.9). In media i servizi risultano aperti 2,4 giorni alla settimana, una quota consistente presenta comunque un'accessibilità limitata ad uno giorno (36%) ed un terzo, all'opposto, funziona da cinque a sei giornate alla settimana. In merito alle modalità, in genere viene privilegiata l'apertura al mattino (36%) o pomeridiana (26%), il 14% ricorre invece a modalità alternate e per il 16% l'apertura copre l'intera giornata, mentre il 7% apre solo su appuntamento. Resta da sottolineare come solo il 18% dei servizi sia fruibile anche al sabato.

Figura 8.9 – Modalità di apertura dei servizi per le donne

■ n. giorni settimanali	
• Uno-due giorni a settimana	50,7%
• Tre-quattro giorni a settimana	22,4%
• Cinque-sei giorni a settimana	26,9%
■ tipo apertura	
• Solo al mattino	36,2%
• Solo al pomeriggio	26,1%
• A modalità alternate	14,5%
• Intera giornata	15,9%
• Solo su appuntamento	7,2%
■ apertura al sabato	

Fonte: elaborazioni IReR

L'accessibilità limitata rilevata per buona parte delle iniziative è probabilmente riconducibile alla scarsa dotazione di personale che caratterizza la maggioranza delle situazioni locali (fig. 8.11). La media è di due operatori per servizio e nella maggioranza dei casi (60%) le prestazioni vengono erogate con l'impiego di un solo addetto, un ulteriore 32% impiega dai due ai quattro operatori, mentre solo il 8% ricorre all'apporto di più di quattro persone. Da osservare come tra i servizi dedicati (centri e sportelli) il 17% impieghi più di quattro operatori, contro il 9% rilevato tra i servizi non esclusivi. Inoltre - nei comuni con una dimensione demografica minore (fino a 15.000 ab.) - ben sette servizi su dieci hanno solo un addetto, a fronte del 35% rilevato nei servizi attivati dai comuni capoluogo o con popolazione superiore ai 15.000 ab.

Per quanto attiene alla composizione dell'organico è possibile notare, sempre dai dati di fig. 8.10, come la maggioranza delle strutture impieghi solo operatori a tempo parziale. Oltre al personale interno le Amministrazioni ricorrono comunque frequentemente a collaboratori e consulenti esterni, il rapporto è in media di 1,6 professionisti per ogni addetto, mentre le figure professionali impiegate risultano piuttosto diversificate (fig. 8.11).

Figura 8.10 – Personale dei servizi per le donne

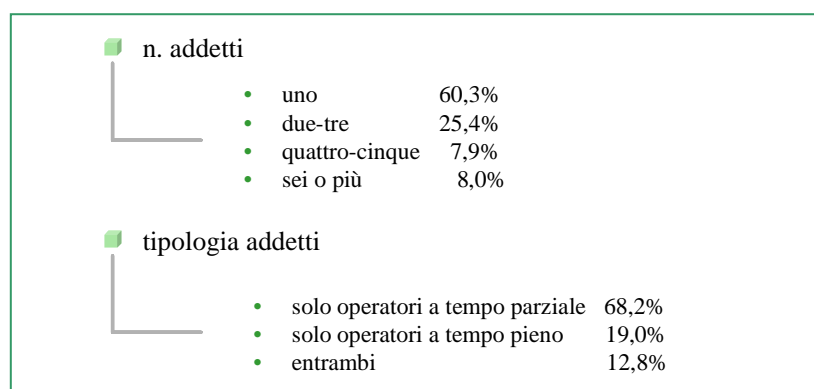
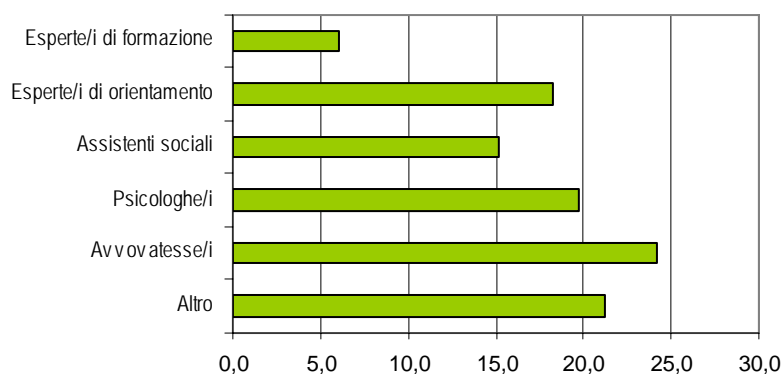


Figura 8.11 – Personale dei servizi per le donne

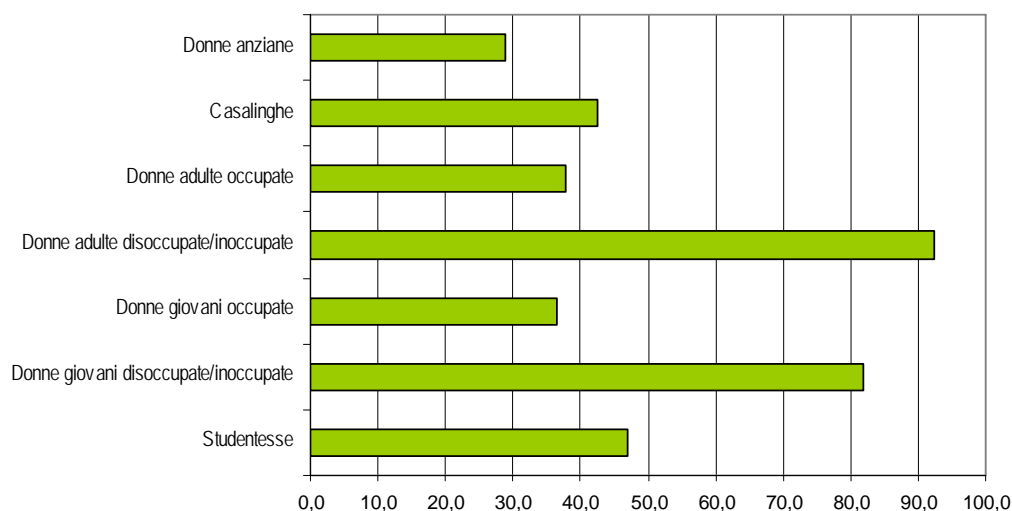


Fonte: elaborazioni IReR

8.5. Utenza e attività

Nel complesso, l'utenza dei servizi risulta composta soprattutto da donne disoccupate o inoccupate, con una leggera prevalenza del gruppo anagrafico delle giovani su quello delle adulte (fig. 8.12).

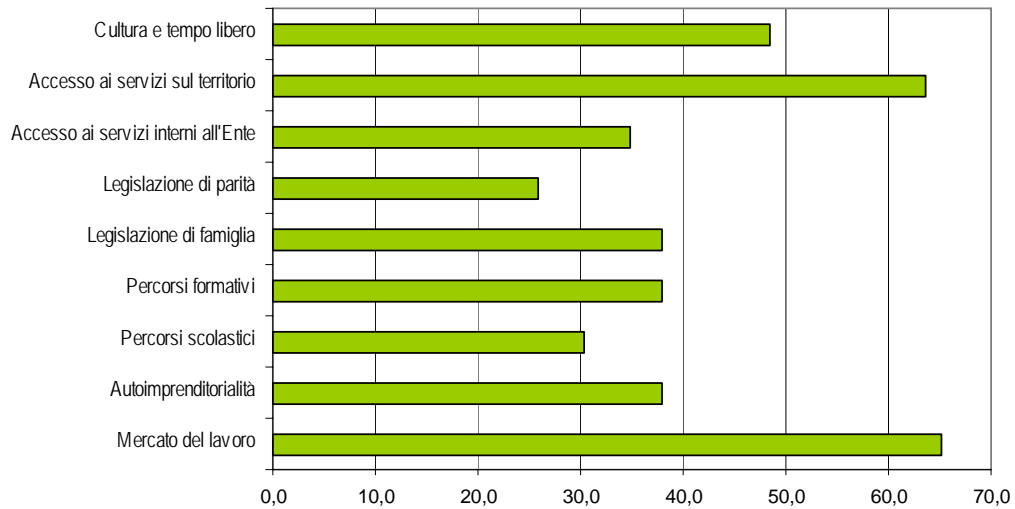
Figura 8.12 – Tipologia utenza dei servizi per le donne
(valori percentuali –risposte multiple)



Fonte: elaborazioni IReR

Per quanto attiene alle attività ed alle prestazioni erogate, dai dati di fig. 8.13 riferiti all'ambito di intervento delle attività di informazione, si nota una maggiore incidenza per le tematiche del lavoro e di accesso ai servizi del territorio. In generale le prestazioni erogate fanno comunque riferimento a diversi aspetti, solo tre servizi su dieci limitano invece la loro azione ad uno o due tipi di supporto informativo, per lo più in materia di mercato del lavoro, legislazione di famiglia ed accessibilità dei servizi.

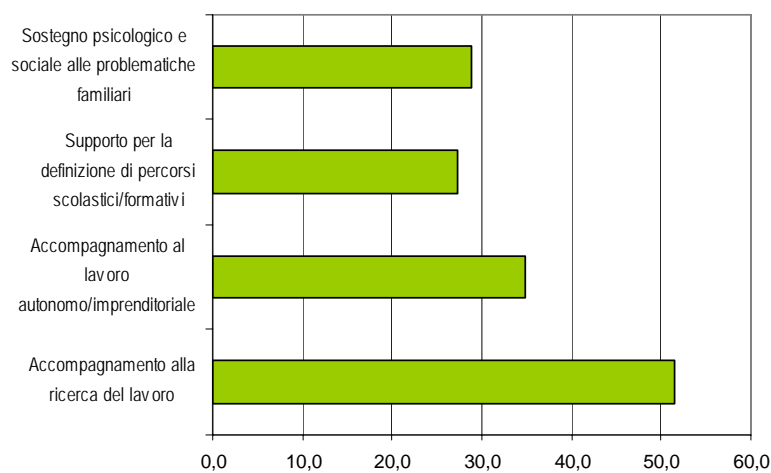
**Figura 8.13 – Attività di informazione
(valori percentuali –risposte multiple)**



Fonte: elaborazioni IReR

Analogamente a quanto rilevato per gli altri ambiti d'intervento, anche tra le attività di consulenza e orientamento prevalgono le tematiche del lavoro, soprattutto con riferimento alle iniziative di sostegno per l'orientamento lavorativo (fig. 8.14). Resta da aggiungere come tre servizi su dieci offrano consulenza su più di due aspetti, mentre tre su dieci si limitano ad uno ed altri quattro al massimo a due temi.

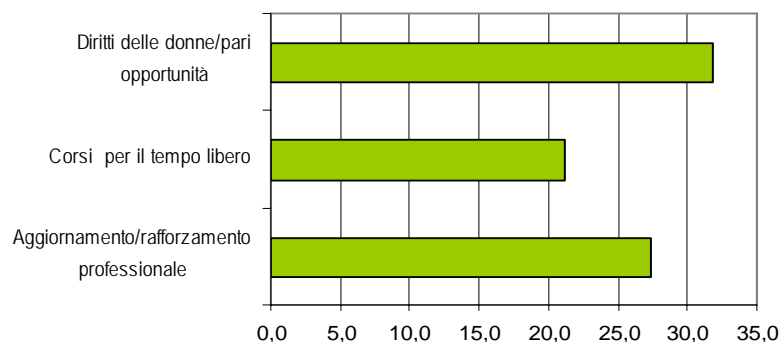
**Figura 8.14 – Attività di consulenza e orientamento
(valori percentuali –risposte multiple)**



Fonte: elaborazioni IReR

Anche buona parte delle attività formative è riconducibile alle tematiche dell'inserimento lavorativo, anche se in questo caso a prevalere è la formazione legata alle problematiche delle pari opportunità (fig. 8.15). Al riguarda alcuni Enti segnalano anche altre attività, quali: corsi di supporto alla genitorialità, di autostima, di alfabetizzazione e di italiano per le donne straniere.

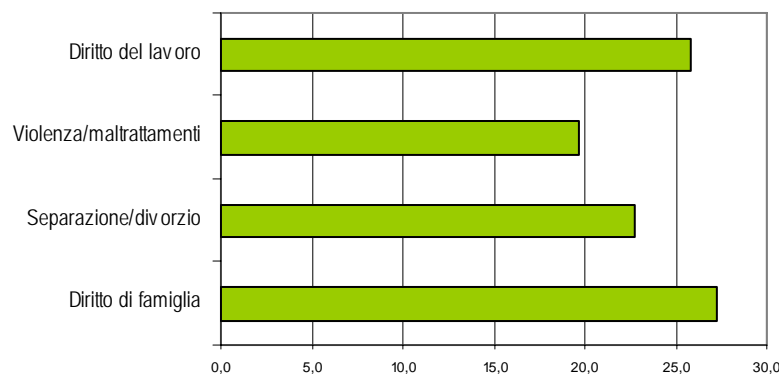
Figura 8.15 – Attività di formazione/corsi (valori percentuali –risposte multiple)



Fonte: elaborazioni IReR

Le attività di consulenza ed assistenza legale assumono un peso consistente solo in alcune realtà, dal momento che il 76% delle strutture fornisce un unico tipo di supporto in questo ambito - nella maggioranza dei casi rappresentato dalle consulenze in materia di diritto del lavoro - o si limita ad indirizzare l'utenza verso i servizi specifici presenti sul territorio (fig. 8.16).

Figura 8.16 – Attività di consulenza e di assistenza legale (valori percentuali –risposte multiple)

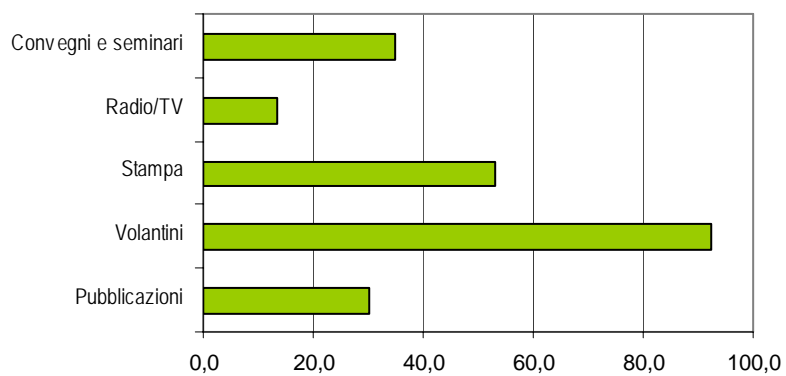


Fonte: elaborazioni IReR

Infine per quanto riguarda le modalità in cui vengono pubblicizzate le attività la fig. 8.17 chiarisce come la maggioranza dei servizi ricorra al volantinaggio, seguito a distanza dalle iniziative a mezzo stampa. In quattro casi su dieci

vengono comunque utilizzati più di due forme di pubblicizzazione ed, oltre a quelle elencate, le iniziative vengono divulgate anche attraverso il web (portali, siti internet, newsletters) e con l'ausilio di bacheche/pannelli elettronici comunali.

**Figura 8.17 – Forme di pubblicizzazione
(valori percentuali –risposte multiple)**



Fonte: elaborazioni IReR

Capitolo 9

Il quadro complessivo delle azioni istituzionali di supporto alla parità

9.1. L'articolazione delle azioni a livello locale

Riepilogando l'insieme delle misure realizzate dagli enti territoriali per il sostegno delle politiche di pari opportunità (tabb. 9.1 e 9.2), possiamo osservare - distinguendo tra i diversi livelli di governo territoriale - come il quadro riferito alle Amministrazioni provinciali si caratterizzi per una buona presenza di tutti o quasi gli interventi analizzati, dal momento che il 55% di queste amministrazioni ha attivato almeno tre forme di intervento (soprattutto nella combinazione clausola+delega+organismo) ed un ulteriore 18% tutte le misure indicate. La situazione nei comuni è ovviamente nel complesso meno ottimale oltre che più diversificata. Nello specifico si può notare, dal dettaglio per ampiezza demografica, come la maggioranza delle amministrazioni - eccetto quelle di minori dimensioni (fino a 5.000 abitanti) - abbia realizzato almeno un tipo di intervento e come il numero degli interventi aumenti al crescere dell'ampiezza del comune. Da segnalare come nelle realtà amministrative più grandi si evidenzii un particolare attivismo, risultando particolarmente significativa la quota di quante si sono dotate di due o tre misure (la metà circa dei comuni con oltre 20.000 ab. ed un quarto di quelli della classe 10.000-20.000 ab.). Occorre inoltre precisare come in questi contesti quasi una amministrazione su dieci si sia attivata su tutti i fronti: inserendo una clausola di parità nel proprio statuto, assegnando una delega in materia, deliberando la costituzione di un organismo di parità ed organizzando un servizio di consulenza per le donne.

L'approfondimento dell'analisi per tipo di intervento, mette in luce come tra quanti abbiano adottato un'unica misura, in genere si tratti della sola presenza della clausola di parità, mentre nei casi in cui l'operato delle amministrazioni risulti più ampio (due interventi), la tipologia più diffusa risulta essere quella che vede accanto alla definizione di una clausola di parità anche l'attribuzione di una delega in materia. Infine, tra quanti hanno adottato tre misure diverse - limitandoci a considerare le realtà più grandi, data la scarsa consistenza di queste situazioni in contesti di piccole dimensioni - la scelta dei grandi comuni (oltre 20.000 ab.) si è per lo più indirizzata verso la combinazione

clausola+delega+servizi, mentre le province hanno privilegiato l'opzione clausola+delega+organismo.

Tabella 9.1 -Quadro sinottico delle misure di parità adottate dagli enti locali della Lombardia (valori percentuali)

Province	Comuni				
	Fino a 5.000 b.	5.001- 10.000 ab	10.001- 20.000 ab	oltre 20.000 ab.	
Enti che hanno attivato un unico tipo di misura in materia di parità					
▪ solo clausola di parità	-	26,1	37,3	28,3	17,5
▪ solo delega	-	1,4	0,9	7,5	11,1
▪ solo organismo di parità	-	0,1	-	-	0,1
▪ solo servizi di consulenza per le donne	-	0,5	3,0	2,8	1,2
<i>totale enti con unica misura</i>	-	28,1	41,2	38,6	28,7
Enti che hanno attivato due diverse misure in materia di parità					
▪ clausola + delega	18,2	1,0	3,4	12,3	9,5
▪ clausola+organismo	9,1	0,2	-	-	4,8
▪ clausola+servizi	-	0,5	2,6	0,9	3,2
▪ delega+organismo	-	-	-	-	3,2
▪ delega+servizi	-	0,1	0,9	2,8	3,2
▪ organismo+servizi	-	-	-	-	-
<i>totale enti con due misure</i>	27,3	1,8	6,9	16,0	23,3
Enti che hanno attivato tre diverse misure in materia di parità					
▪ clausola + delega+organismo	36,4	0,1	0,4	2,8	6,3
▪ clausola + delega+servizi	9,1	0,2	0,4	2,8	11,1
▪ clausola + organismo+servizi	9,1	0,1	-	-	1,6
▪ delega+organismo+servizi	-	-	0,4	0,9	-
<i>totale enti con tre misure</i>	54,6	0,4	1,2	6,5	19,0
Enti che hanno attivato tutte le misure elencate in materia di parità					
▪ clausola + delega+organismo+servizi	18,2	-	0,4	1,9	7,9
Enti che hanno attivato nessuna delle misure elencate in materia di parità					
	-	69,9	49,8	36,8	17,5
Totale amministrazioni censite	11	1.056	233	106	63

Fonte: elaborazioni IReR

Tabella 9.2 - Quadro sinottico delle misure di parità adottate dai comuni della Lombardia (valori assoluti)

	totale comuni	Fino a 5.000 ab.	5.001- 10.000 ab.	10.001- 20.000 ab.	oltre 20.000 ab.
Enti che hanno attivato un unico tipo di misura in materia di parità					
▪ solo clausola di parità	405	276	88	30	11
▪ solo delega	32	15	2	8	7
▪ solo organismo di parità	1	1	-	-	-
▪ solo servizi di consulenza per le donne	17	5	7	3	2
<i>totale enti con unica misura</i>	<i>455</i>	<i>297</i>	<i>97</i>	<i>41</i>	<i>20</i>
Enti che hanno attivato due diverse misure in materia di parità					
▪ clausola + delega	38	11	8	13	6
▪ clausola+organismo	5	2	-	-	3
▪ clausola+servizi	13	4	6	1	2
▪ delega+organismo	2	-	-	-	2
▪ delega+servizi	7	-	2	3	2
▪ organismo+servizi	1	-	-	-	1
<i>totale enti con due misure</i>	<i>66</i>	<i>17</i>	<i>16</i>	<i>17</i>	<i>16</i>
Enti che hanno attivato tre diverse misure in materia di parità					
▪ clausola + delega+organismo	9	1	1	3	4
▪ clausola + delega+servizi	13	2	1	3	7
▪ clausola + organismo+servizi	2	1	-	-	1
▪ delega+organismo+servizi	2	-	1	1	-
<i>totale enti con tre misure</i>	<i>26</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>7</i>	<i>12</i>
Enti che hanno attivato tutte le misure elencate in materia di parità					
▪ clausola + delega+organismo+servizi	8	-	1	2	5
Enti che hanno attivato nessuna delle misure elencate in materia di parità					
	904	738	116	39	11
Totale amministrazioni censite	1458	1056	233	106	63

Fonte: elaborazioni IReR

9.2. L'evoluzione delle azioni a livello locale

Dal punto di vista evolutivo i dati di una ricerca simile realizzata nel 1998⁶ - intesa a rilevare la presenza, tra gli enti locali, di organismi di parità, l'assegnazione di deleghe specifiche per le tematiche femminili e la costituzione

⁶ IReR *Gli interventi per le pari opportunità promossi dagli enti locali*, Ottobre 1998. Alla rilevazione, condotta attraverso questionario autocompilato, avevano risposto la totalità delle province ed il 77% dei comuni.

di servizi di consulenza per le donne – consentono di disporre di un'utile base di confronto per verificare come si è modificata la mappa delle risorse istituzionali di parità presenti nei diversi livelli di governo del territorio.

A quasi dieci anni di distanza si può osservare - escludendo la presenza di clausole di parità non rilevata nel precedente censimento - un notevole incremento nel numero di amministrazioni che hanno promosso almeno un intervento in materia di parità. In particolare, rispetto al 1998, tale quota è aumentata nelle province accomunando attualmente la totalità di queste amministrazioni, mentre tra i comuni è praticamente raddoppiata, passando dal 5,4% all'11,5 per cento.

Sotto il profilo della dimensione demografica, dalle distribuzioni riportate in tab. 9.3, si vede come il numero dei comuni che hanno promosso almeno un intervento sia aumentato in riferimento a tutte le tipologie, sono stati comunque i contesti più grandi ad avere effettuato i progressi maggiori. Da notare, inoltre, come l'entità dell'incremento aumenti al crescere dell'ampiezza demografica.

Tabella 9.3 - Comuni che hanno promosso almeno un intervento in materia di pari opportunità secondo la dimensione demografica. Anni 1998 e 2007 (incidenza percentuale calcolata sul totale delle corrispondente classe d'ampiezza demografica)

	1998	2007	diff. % '98/'07
Fino a 5.000 ab.	1,5	4,7	+2,5
5.000-10.000 ab.	8,0	12,4	+4,4
10.001-20.000 ab.	12,5	34,9	+22,4
20.001-50.000 ab.	31,8	59,2	+27,4
Oltre 50.000 ab.	53,3	85,7	+32,4

Fonte: elaborazioni IReR

L'operato delle amministrazioni si presenta particolarmente differenziato, come appare dal quadro sinottico riportato in tab. 9.3, tuttavia si può notare un consistente incremento nel numero di amministrazioni che hanno realizzato due interventi, nonché di quante si sono attivate con riferimento a tutte le misure analizzate: assegnando una delega in materia, deliberando la costituzione di un organismo di parità ed organizzando un servizio di consulenza per le donne, mentre nella precedente rilevazione le situazioni di questo tipo rappresentavano una realtà quasi inconsistente.

Approfondendo l'analisi, sempre dai dati di tab. 9.4, si osserva come - in entrambi i livelli di governo territoriale - gli incrementi maggiori si siano determinati per le deleghe, sebbene si sia verificata anche una consistente espansione dei servizi di consulenza per le donne.

E' anche interessante notare come nel 1998 i servizi di consulenza risultassero la forma d'intervento più diffusa, mentre attualmente sono le deleghe a presentare un'incidenza maggiore sul totale degli interventi realizzati.

Tabella 9.4 - Quadro sinottico delle misure di parità adottate dagli enti locali della Lombardia. Anni 1998 e 2007 (valori percentuali)

	1998		2007	
	Prov.	Com.	Prov.	Com.
▪ Organismo di parità	8	25	8	29
▪ Delega in materia di P.O.	5	19	9	111
▪ Servizio per le donne	1	39	4	62
<i>In particolare:</i>				
▪ solo organismo	5	18	1	6
▪ solo delega	2	11	2	70
▪ solo servizio	-	30	-	30
▪ organismo+delega	2	2	4	11
▪ organismo+servizio	-	3	-	-
▪ delega+servizio	-	4	1	20
▪ organismo+delega+servizio	1	2	2	10

Fonte: elaborazioni IReR

In conclusione, nonostante risulti chiaramente visibile una generale tendenza verso il rafforzamento delle risorse istituzionali di parità, il quadro che emerge risulta ancora caratterizzato, oltre che da una notevole variabilità nelle modalità d'azione, anche da elementi di debolezza sia funzionale che operativa.

Caratteristiche che pongono all'attenzione la necessità di ripensare al modello dell'intervento pubblico in materia. Alla recente proliferazione di istituti, quali quello della delega, non si è infatti accompagnata un'altrettanto capillare innovazione a livello degli standard adottati e del grado di regolamentazione/formalizzazione delle azioni sviluppate. Se questa situazione è in parte riconducibile ai problemi di contenimento della spesa pubblica ed alla scarsità di risorse finanziarie disponibili, che caratterizza buona parte delle amministrazioni locali, è anche vero che si sente la mancanza di un quadro di riferimento programmatico in grado di regolare formalmente le risorse presenti e rendere le loro funzioni consultive, di supporto alla decisione pubblica, maggiormente incisive e vincolanti - soprattutto sul versante della pianificazione delle politiche - superando la logica della settorialità dell'ambito di competenza in favore di un approccio integrato e trasversale delle azioni che direttamente o indirettamente influiscano sullo sviluppo del ruolo della donna in tutti i settori della vita politica, economica e sociale.

Appendice I

*Indirizzario deleghe e strutture di supporto per le attività rivolte
alle pari opportunità*

PROVINCIA DI BERGAMO

Amministrazioni comunali

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo

titolare della delega: Maddalena Cattaneo

via Coghetti 42

24128 Bergamo BG

Tel. 035260298

e-mail: mcattaneo@comune.bg.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(1): pari opportunità

referente: Laura Gualandris

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo

titolare della delega: Augusto Baruffi

p.za Garibaldi 9

24043 Caravaggio BG

Tel. 03633561

Fax. 0363350164

e-mail: qualita.vita@comune.caravaggio.bg.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): non ancora individuata

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere esclusivo

titolare della delega: Andrea D'Amico

via Papa Giovanni XXXIII 24

24050 Cavernago BG

Tel. 035840513

e-mail: comune.cavernago@tin.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): area segreteria e servizi
alla persona

referente: Micaela Cairo

Tel. 035840513

e-mail: comune.cavernago@tin.it

PROVINCIA DI BRESCIA

Amministrazione provinciale

tipo delega: di Consiglio a carattere esclusivo

titolare della delega: Paola Vilardi

Palazzo Broletto

25121 Brescia BS

Tel. 0303749273

Fax. 0303749276

e-mail: pvilardi@provincia.brescia.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(1): uff. pari opportunità, sett: servizi sociali

referente: Sabrina Fabbri

Amministrazioni comunali

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo

titolare della delega: Mario Benetti

p.zza Aldo Moro 1

25082 Botticino

Tel. 0302197206

Fax. 0312691040

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): ufficio servizi sociali

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo

titolare della delega: Carla Bisleri

p.le della Repubblica 1

25121 Brescia BS

Tel. 0302978902

Fax. 0302978822

e-mail: cbisleri@comune.brescia.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): servizi comunicazioni, istituzionale

referente: dr.ssa Chiara Lazzarini

Tel. 030297328

e-mail: clazzarini@comune.brescia.it

tipo delega: di Consiglio a carattere non esclusivo

titolare della delega: Laura Zaniboni

via Bergoma 30

25013 Carpenedolo BS

Tel. 0309697961

Fax. 0309698617

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): non indicata

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo

titolare della delega: Domenica Troncati

p.zza Paolo vi 1

25062 Concesio BS

Tel. 0302184141

Fax. 0302180000

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(1): settore servizi alla persona

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere esclusivo

titolare della delega: Silvia Colasanti

via Carducci 4

25015 Desenzano del Garda

Tel. 0309994270.

Fax. 0309143700

e-mail: segreteria@comune.desenzano.brescia.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): segreteria generale

referente: Francesca Ventre

Tel. 0309994270

e-mail: francesca.ventre@comune.desenzano.brescia.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo

titolare della delega: Laura Tanfoglio

via A. Volta 99

25063 Gardone Valtrompia BS

Tel. 0308910769

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): terzo settore ed ufficio personale

referente: dott. Lorenzo Cattoni

Tel. 0308911583

e-mail: cantoni@comune.gardonevaltrompia.bs.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere esclusivo

titolare della delega: Agata Sbaraini

c/o comune di Lograto

25030 Lograto BS

Tel. 0309973614

Fax. 0309787221

e-mail: info@comune.lograto.bs.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): ufficio segreteria,
ragioneria

referente: Francesca Vassallo
Tel. 0309973614
e-mail: info@comune.lograto.bs.it

tipo delega: di Consiglio a carattere non esclusivo

titolare della delega: Marcella Pezzola
c/o comune di
via monsuello 154
25065 Lumezzane BS
Tel. 03089291
Fax. 0308921510

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): non indicata

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere esclusivo

titolare della delega: Orsolina de Rosa
via Cava 49
25053 Malegno BS
Tel. 0364340500
Fax. 0364344463
e-mail: raffetti@inwind.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): assessorato

referente: Orsolina de Rosa
Tel. 0364340500
e-mail: raffetti@inwind.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere esclusivo

titolare della delega: Paola Cividati
p.zza Cesare Battisti 1
25025 Manerbio BS
Tel. 03093887246
Fax. 0309387225
e-mail: p.cividati@comune.manerbio.bs.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): commissioni consiliari alla
cultura ed ai servizi sociali

referente: Federica Cominelli
Tel. 3288061869
e-mail: p.cividati@comune.manerbio.bs.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo

titolare della delega: Patrizia Picinelli
via Vallecamonica 2

25055 Pisogne BS
Tel. 0364488011
Fax. 036487446
e-mail: patrizia.picinelli@comune.bs.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): segreteria
referente: Laura Cortesi
Tel. 03648830203
e-mail: laura.cortesi@comune.pisogne.bs.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Mariella Foresti
via Panoramica 23
25080 Rezzato BS
Tel. 030249728
Fax. 0302590535
e-mail: mariella.foresti@dsbrescia.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): ufficio servizi alla persona
referente: dott.ssa Dian Apatanè
Tel. 030248728
e-mail: ssociali@comunerezzato.bs.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Gabriele Cominotti
Lungolago Zanardelli 52
25087 Salò BS
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): non indicata

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Gisella Belleri
via Bailo 47
25068 Sarezzo BS
Tel. 0308907539
Fax. 0308900193
e-mail: belleri.gisella@comune.sarezzo.bs.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(1): informagiovani/pari opportunità
referente: Fernanda Morzenti

tipo delega: di Consiglio a carattere non esclusivo
titolare della delega: Virginia Facchinetti
p.zza Libertà 2
25039 Travagliato BS
Tel. 030661961

Fax. 030661965
e-mail: cultura@travagliato.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): non indicata
referente: Silvia Botticini
Tel. 030661961
e-mail: cultura@travagliato.it

PROVINCIA DI COMO

Amministrazione provinciale

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Alessandro Tessuto
c/o amministrazione provinciale via Borgo Vico, 148
22100 Como CO
Fax. 031230393
e-mail: infoistruzione@provincia.como.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): ufficio lavoro
referente: dott. Angelo Fusaro
Tel. 031230395
e-mail: angelo.fusaro@provincia.como.it

Amministrazioni comunali

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Anna Veronelli
via Vittorio Emanuele II, 97
22100 Como CO
Tel. 031252229
Fax. 031252477
e-mail: veronelli.anna@comune.como.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): ufficio tempi
referente: Cristina Arnaboldi
Tel. 031252637/8
e-mail: arnaboldi.cristina@comune.como.it

PROVINCIA DI CREMONA

Amministrazione provinciale

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Anna Maria Rozza
corso V. Emanuele

26100 Cremona CR
Tel. 0372406272
Fax. 0372406340
e-mail: anna.rozza@provincia.cremona.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): servizi sociali
referente: Massimo Placchi
Tel. 0372406309
e-mail: massimo.placchi@provincia.cremona.it

Amministrazioni comunali

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Ermelinda Casali
piazza Garibaldi 26
26041 Casalmaggiore CR
Tel. 0375284480
Fax. 0375284482
e-mail: servizisociali@comune.casalmaggiore.cr.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): settore servizi sociali
referente: Maria Fabrizia Azzoni
Tel. 0375284482
e-mail: f.azzoni@comune.casalmaggiore.cr.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Giovanna Barra
piazza Duomo 25
26013 Crema CR
Tel. 0373894289
Fax. 0373894257
e-mail: barra@comune.crema.cr.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): orientagiovani
referente: Maria Giovanna Severgnini
Tel. 0373894336
e-mail: orientagiovani@crema.cr.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere esclusivo
titolare della delega: Caterina Ruggeri
piazza Del Comune 8
26100 Cremona CR
Tel. 0372407262
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(1): pari opportunità, settore personale
referente: Anna Lazzarini

PROVINCIA DI LECCO

Amministrazione provinciale

tipo delega: di Consiglio a carattere esclusivo

titolare della delega: Irene Riva

via ai Poggi 112

23900 Lecco LC

Tel. 3331102940

Fax. 0341255154

e-mail: irene.riva@provincia.lecco.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): settore presidenza

referente: Nicoletta Orlandi

Tel. 0341295305

e-mail: nicoletta.orlandi@provincia.lecco.it

Amministrazioni comunali

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere esclusivo

titolare della delega: Carmelina Leone

via della Pace 6

23862 Civate LC

Tel. 3478318524

e-mail: princbudy@libero.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): non indicata

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo

titolare della delega: Virginia Tentori

palazzo municipale- piazza Diaz 1

23900 Lecco LC

Tel. 3804799832

e-mail: virginia.tentori@comune.lecco.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): informadonna

referente: Arianna Fontana

Tel. 0341493597

e-mail: informadonna@comune.lecco.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere esclusivo

titolare della delega: Gabriella Muari

via IV Novembre 32
23807 Merate LC
Tel. 039591547
Fax. 0399900683
e-mail: assessore.cultura@comune.merate.lc.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): non indicata

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Daria Galbusera
via S. Cuore 24
23888 Rovagnate LC
Tel. 0395310228
Fax. 0395311414
e-mail: inof@comune.rovagnate.lc.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): non indicata

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Fabiana Tavola
via dei Ronchi 14b
23889 Santamaria Hoe'
Tel. 039570231
Fax. 0395731
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): non indicata

PROVINCIA DI LODI

Amministrazione provinciale

tipo delega: di Consiglio a carattere esclusivo
titolare della delega: Giuseppina Maggioni
via A. Grandi 6
26900 Lodi LO
Tel. 0371442328
Fax. 0371442363
e-mail: giusi.maggioni@provincia.lodi.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(1): ufficio politiche di genere,
sett. cultura, istruzione , servizi allla persona
referente: Patrizia Gorreri

Amministrazioni comunali

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere esclusivo

titolare della delega: Ornella Sari
via delle Robinie 1
26812 Borghetto Lodigiano LO
Tel. 0371897247

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): non indicata

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo

titolare della delega: Giuliana Cominetti
p.zza Broletto 1
26900 Lodi LO
Tel. 0371409231
Fax. 0371409215

e-mail: pariopportunita'@comune.lodi.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): politiche giovanili

referente: Barbara Soldati

Tel. 0371424183

e-mail: centrocontempo.lodi@comunelodi.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo

titolare della delega: Cinzia Felissari
p.zza Vittorio 3manuele 25
26855 Lodi Vecchio LO
Tel. 0371405006
Fax. 0371754351

e-mail: cultura@comune.lodivecchio.lo.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): non indicata

tipo delega: di Consiglio a carattere non esclusivo

titolare della delega: Maria Simona Malattia
c/o Municipio
26866 Sant'Angelo Lodigiano LO
Tel. 0371250128
Fax. 0371250152

e-mail: malattia@comune.santangelolodigiano.lo.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): ufficio sportello unico

referente: Giovanna Maestri

Tel. 0371250149

e-mail: sportellounico@comune.santangelolodigiano.lo.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Barbara Galloni
26838 Tavazzano con Villavesco LO
Tel. 0393873026
Fax. 0371411108
e-mail: barbara.galloni@comune.tavazzano.lo.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): ufficio provincia di lodi

PROVINCIA DI MILANO

Amministrazione provinciale

tipo delega: di Consiglio a carattere esclusivo
titolare della delega: Arianna Censi
via Guicciardini 6
20129 Milano MI
Tel. 0277402676
Fax. 0277402648
e-mail: a.censi@provincia.milano.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(1): servizio politiche di genere, sett: direzione generale
referente: Anna Maria Brivio

Amministrazioni comunali

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Angela Colombini
piazza Marconi 1
20081 Abbiategrasso MI
Tel. 0294692372
Fax. 0294692376
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): area servizi alla persona
referente: dott.ssa Mariarosa Rossi
Tel. 0294692370
e-mail: mariarosa.@comune.abbiategrasso.mi.it

tipo delega: di Consiglio a carattere non esclusivo
titolare della delega: Rosanna Ranzani
via C. Battisti 2
20080 Albairate MI
Fax. 0294981301

e-mail: delegato.politiche_femminili@comune.albairate.mi.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): non indicata
referente: Giampiero de Vecchi
e-mail: servizi.persona@comune.albairate.mi.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Attilio Cazzaniga
Largo Vela 1
20043 Arcore MI
Tel. 039613371
Fax. 0396133742

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): servizi alla persona
referente: Danila Rossi
Tel. 039613371
e-mail: servizi.allapersona@comune.arcore.mi.it

tipo delega: di Consiglio a carattere esclusivo
titolare della delega: Laura Ardito
via Roma 2/b
20020 Arese MI
Tel. 02935271
Fax. 0293580465
e-mail: consiglicomunale@comune.arese.mi.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(1): uff. legale, sett. affari legali

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Maria Santina Ciceri
p.zza Cavour s.n.c.
20010 Bareggio MI
Tel. 02902581
Fax. 029028382

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): settore personale e organizzazione
referente: Antonia Buscemi
Tel. 0290258263
e-mail: personale@comune.bareggio.mi.it

tipo delega: di Consiglio a carattere esclusivo
titolare della delega: Maddalena Mauri
via Zappa 33
20045 Besana in Brianza
Tel. 3336763800

Fax. non indicata
e-mail: maddamauri@yahoo.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): servizi segreteria organi
istituzionali
referente: Maria Elisa Viganò
Tel. 0362922004
e-mail: segreteria@comune.besanainbrianza.mi.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Anna Maria Garavaglia
p.zza iv Giugno 2
20010 Boffalora Sopra Ticino
Tel. 029723811
Fax. 029755490
e-mail: sindaco@boffaloranet.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): area amministrativa-
ufficio segreteria
referente: Elena Novarese
Tel. 0297238122
e-mail: segreteria@boffaloranet.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Angelo Faleari
c/o comune di brugherio piazza battisti 1
20047 Brugherio MI
Tel. 039289310
Fax. 0332893326

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): non indicata

tipo delega: di Consiglio a carattere esclusivo
titolare della delega: Grazia Albanesi
via Greppi 17
20090 Buccinasco
Tel. 3478804118
Fax. 0245797340
e-mail: sindaco@comune.buccinasco.mi.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): area servizi alla persona
referente: dott. Luigi Placido
Tel. 0245797254/251
e-mail: l.placido@comune.buccinasco.mi.it

tipo delega: di Consiglio a carattere esclusivo
titolare della delega: Federica Bertani

via San Barbara 12
20010 Casorezzo MI
Tel. 029010012
Fax. 0290296960

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): ufficio segreteria personale

referente: Marisa Branca
Tel. 029010012
e-mail: segretaria@comune.casorezzo.mi.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
20060 Cassina de Pecchi MI

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): settore cultura e servizi alla persona

referente: Arcangela Grieco
Tel. 0295440236
e-mail: agreco@comune.cassinadepocchi.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo

titolare della delega: Lilia di Giuseppe

via Dante 47
20090 Cesano Boscone MI
Tel. 0248691120
Fax. 0248694453

e-mail: liliadigiuseppe@libero.it.

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): settore promozione locale

referente: dr.ssa Mirella Nibbi
Tel. 0248694450
e-mail: mirella.nibbi@comune.cesano-boscone.mi.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo

titolare della delega: Siria Trezzi

Vicolo del Gallo 10
20092 Cinisello Balsamo MI
Tel. 026602318
Fax. 026602333

e-mail: siria.trezzi@comune.cinisello-balsamo.mi.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): servizi sociali

referente: Mario Conti
Tel. 026602272
e-mail: conti.mario@comune.cinisello-balsamo.mi.it

tipo delega: di Consiglio a carattere esclusivo
titolare della delega: Giovanna Ripoli
20093 Cologno Monzese
Tel. 3477535942

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(1) settore servizi sociali

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere esclusivo
titolare della delega: Nadia Grassi
via Don Orione 1
20049 Concorezzo MI
Tel. 03962800300
Fax. 03962800320
e-mail: nadia.grassi@comune.concorezzo.mi.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): servizi sociali
referente: Antonia Vadala'
Tel. 03962800300
e-mail: servizisociali@comune.concorezzo.mi.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Renata Arzani
piazza Scurati 1
20032 Cormano MI
Tel. 0266324202
Fax. 0266301773
e-mail: renata.arzani@comune.cormano.mi.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): servizio segreteria a.g.
referente: Simona Colombo
Tel. 0266324209
e-mail: simona.colombo@comune.cormano.mi.it

tipo delega: di Consiglio a carattere non esclusivo
titolare della delega: Sonia Pirovano
via Volta 29
20040 Cornate D'Adda MI
Tel. 03968741
Fax. 0396926119

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): non indicata

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Maria Ferrucci
via Dante 11.
20094 Corsico MI
Tel. 024480636

Fax. 024480635
e-mail: assessora.ferrucci@comune.corsico.mi.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): ufficio tempi - ufficio
informagiovani e sportello lavoro
referente: Marco Papa
Tel. 024480645
e-mail: marco.papa@comune.corsico.mi.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere esclusivo
titolare della delega: Augusta del Corso
via Zerbi 10
20020 Dairago MI
Tel. 0331431517
Fax. 0331430001
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): non indicata
referente: Graziella Bonafin
Tel. 0331431517
e-mail: finanziari@comune.dairago.mi.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Francesca Manzotti
via Sciesa 35
20033 Desio MI
Tel. 3382792628
e-mail: francescamanzotti@alice.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): servizio organizzazione e
gestione risorse umane
referente: Monica Carati
Tel. 0362392264
e-mail: personale@comune.desio.mi.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere esclusivo
titolare della delega: Lia Goffi
p.zza Giovanni XXIII
20024 Garbagnate Milanese MI
Tel. 0299073263
Fax. 0299027966
e-mail: lia.goffi@comune.garbagnate-milanese.mi.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): centro orientamento
lavoro
referente: Lorenza Tenconi - Enrica Mazzucchelli
Tel. 029062018
e-mail: educazione@comune.garbagnate-milanese.it

tipo delega: di Consiglio a carattere esclusivo
titolare della delega: Roberto Tauscheck
p.zza del Municipio 1
20060 Gessate MI
Tel. 02959299250
Fax. 0295382853
e-mail: roberto.tauscheck@comune.gessate.mi.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): servizi sociali e culturali
referente: Roberto Tauscheck
e-mail: roberto.tauscheck@comune.gessate.mi.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Tina Spotti
p.zza Borroni 18
20020 Lainate MI
Tel. 0293598270
Fax. 0293572036
e-mail: celesta.spotti@comunelainate.mi.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): non indicata

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Rosa Maria Codazzi
piazza San Magno 6
20025 Legnano MI
Tel. 033192556
e-mail: resp.istruzione@legnano.org
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2) serv. org. personale, serv.
amministrativo
referente: dott. Stefano Martinelli - dott. Ermanno Paganini
Tel. 0331471222 - 0331471223
e-mail: info.personale@legnano.org - dir.partcom@legnano.org

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Cristina Monguzzi
via Gramsci 21
20035 Lissone MI
Tel. 0397397226
Fax. 0397397295
e-mail: famigliapolitichesociali@comunelissone.mi.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): famiglia e politiche sociali
referente: Elio Fasani

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Debora Rota
piazza Gramsci 1
20085 Locate Di Triulzi MI
Tel. 029048435
Fax. 029048465
e-mail: serviziialla persona@locateditriulzi.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): area socio culturale
referente: Katuscia Algeri
Tel. 029048435
e-mail: katusciaalgeri@locateditriulzi.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Maria Rosaria Arioldi
p.zza Risorgimento 1
20077 Melegnano MI
Tel. 0298208274
Fax. 0298208300
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): ufficio cultura
referente: Claudio Vitullo.
Tel. 0298208274
e-mail: uffiiico.cultura@comune.melegnano.mi.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Valentina Francapi
p.zza Vittorio Emanuele
20066 Melzo MI
Tel. 0295120258
e-mail: vfrancapi@comune.melzo.mi.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): non indicata
referente: dr.ssa Ilaria Passoni e sig.ra M.Cristina Gioia
Tel. 02951201

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Annalisa Bemporad
p.zza Trento e Trieste
20052 Monza MI
Tel. 0392372549
Fax. 0392372
e-mail: assessore.cultura@comune.monza.mi.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): non indicata
referente: Laura Brambilla
Tel. 0392372208

e-mail: relaziointerne@comune.monza.mi.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo

titolare della delega: Giovanna Parravicini

via Dante 12

20090 Opera MI

Tel. 02530071

Fax. 0253007661

e-mail: g.parravicini@comune.opera.mi.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(1): pari opportunità e partecipazione, sett. politiche educative e culturali/pari opportunità e partecipazione

referente: Domenico Finiguerra

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo

titolare della delega: Giovanna Ronco

c/o Municipio di Ornago

20060 Ornago MI

Tel. 3204376557

Fax. 0396011094

e-mail: ronco@comuneornago.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): non indicata

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo

titolare della delega: Mariangela Berladinelli

20060 Pessano con Bornago MI

e-mail: s.sociali@comune.pessanoconbornago.mi.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): ufficio servizi sociali

referente: Liliana Radaelli

Tel. 02959697221

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo

titolare della delega: Mariangela Panceri

20080 Pieve Emanuele MI

Tel. 0290788271

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): non indicata

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo

titolare della delega: Fiorenza Pistocchi

via Cattaneo1

20096 Pioltello MI

Tel. 0292366206

Fax. 0292366234

e-mail: f.pistocchi@comune.pioltello.mi.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): servizio risorse umane ed organizzazione

referente: Linda Maioli
Tel. 0292366232
e-mail: l.maioli@comune.piolto.mi.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo

titolare della delega: Maira Cacucci
piazza Chiesa 15
20027 Rescaldina MI
Tel. 033146781
Fax. 0331464755
e-mail: cultura@comunediresscaldina.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): ufficio pubblica istruzione

referente: Salvatore Tramacere
Tel. 0331467830
e-mail: cultura@comunediresscaldina.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo

titolare della delega: Catia Barbaglia
p.zza Liberta'
20020 Robecchetto con Induno
Tel. 03318755600
Fax. 0331876249
e-mail: info@comune.robecchetto-con-induno.mi.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): non indicata

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo

titolare della delega: Miriam Pasqui
p.zza Foglia 1.
20089 Rozzano MI
Tel. 02822296
Fax. 028226235
e-mail: miriam.pasqui@comune.rozzano.mi.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): non indicata

referente: Elena Valoroso
Tel. 028226203
e-mail: politiche.sociali@comune.rozzano.mi.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo

titolare della delega: Grazia Sezzi
c/o palazzo comunale via Cesare Battisti 2
20097 San Donato Milanese MI

Tel. 3357604101

Fax. 0252772301

e-mail: assessore.sezzi@comune.sandonatomilanese.mi.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(1): ufficio tempi e pari opportunità/ufficio centro donna, sett. tempi e orari pari opportunità e politiche al femminile

referente: Alessandra Cappelletti

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo

titolare della delega: Giovanna Bugada

via E. de Nicola 2

20097 San Giuliano Milanese MI

e-mail: giovanna.bugada@sangiulianoonline.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(1): centro donna/ufficio cultura, servizio educazione cultura sport e tempo libero / assessorato alla cultura

referente: Chiara Borsotti

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere esclusivo

titolare della delega: Adriana Alessandrini-sindaco

via I maggio

20090 Segrate MI

Tel. 022692212

Fax. 0226902292

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): relazioni esterne/ufficio segreteria

referente: Paola Malcangio

Tel. 0226902290

e-mail: pl.malcangio@comune.segrate.mi.it

tipo delega: di Consiglio a carattere esclusivo

titolare della delega: Maria Caterina Sforza

via G. Verdi 22

20050 Sovico MI

Tel. 0392011547

Fax.

e-mail: segreteria@comune.sovico.mi.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): ufficio personale

referente: dr.ssa Lisa Calòvaruso

Tel. 0392075021-020

e-mail: segreteria@comune.sovico.mi.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere esclusivo

titolare della delega: Katia Buzzetti

via Roma 5
20056 Trezzo sull'Adda
Tel. 0290933233
Fax. 0290933271
e-mail: servizi.sociali@comune.trezzosulladda.mi.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): servizi sociali
referente: Stefania Mapelli

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere esclusivo
titolare della delega: Maria Luisa Dedè
via G. Scotti 60
20060 Truccazzano MI
Tel. 0295997201
Fax. 0295997750
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): ufficio segreteria
referente: Donata Dozio
Tel. segreteria@comune.truccazzano.mi.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Vanda Pelli
via IV Novembre 48
20057 Vedano al Lambro MI
Tel. 0392497307
Fax. 0392496625
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): servizi sociali
referente: Maria Concetta La Porta
Tel. 0392486380
e-mail: laporta@vedanolambro.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Silvia Preda
via Sauro 24
20050 Verano Brianza MI
Tel. 03629085230
Fax. 0362990753
e-mail: info@comune.veranobrianza.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): non indicata

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Carla Riva
p.za Unità d'Italia
20059 Vimercate MI
Tel. 0396659215

Fax. 0396659246
e-mail: servizisociali@comune.vimercate.mi.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): ufficio direzione-risorse umane
referente: Silvia Ornago
Tel. 0396659202
e-mail: silvia.ornago@comune.vimercate.mi.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Graziella Gentile
via Verdi 9
20070 Vizzolo Predabissi MI
Tel. 0298202208
Fax. 0298202208
e-mail: segreteria@comune.vizzolopredabissi.mi.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): unità di staff
referente: Carla Pirovano
Tel. 0298202208
e-mail: segreteria@comune.vizzolopredabissi.mi.it

PROVINCIA DI MANTOVA

Amministrazione provinciale

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Cesarina Baracca
via Principe Amedeo 32
46100 Mantova MN
Tel. 037620436
Fax.
e-mail: baracca@provincia.mantova.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): servizio lavoro
referente: Loredana Braccaioli
Tel. 0376432588
e-mail: serviziolavor@provincia.mantova.it

Amministrazioni comunali

tipo delega: di Consiglio a carattere esclusivo
titolare della delega: Annamaria Bocchi
via Rigilio 22
46020 Carbonara di Po MN

Tel. 038641982
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): area affari generali
referente: Moreno Bolognesi
Tel. 03841549
e-mail: affarigenerali.carbonaradipo@virgilio.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Nadia Alberici
p.zza Garibaldi 54
46033 Castel D'Ario MN
Tel. 0376660140
Fax. 0376661036
e-mail: comune.casteldario@libero.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): ufficio segreteria
referente: Davide Lavagnini
Tel. 0376660140
e-mail: comune.casteldario@libero.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Morena Zanoni
p.zza Aprile 11
46030 Pomponesco MN
Tel. 037586021
Fax. 037586325
e-mail: m.zanoni@teatrodipomponesco.com

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): non indicata

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere esclusivo
titolare della delega: Scilla Alberini
via Curtatone-Montanara 108
46049 Suzzara MN
Tel. 0376513276
Fax. 0376522138
e-mail: scilla.alberini@comune.suzzara.mn.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): non indicata

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Lidia Culpo
p.zza Matteotti 2
46010 Viadana MN
Tel. 0375786224
Fax. 037582854
e-mail: servizi.sociali@comune.viadana.mn.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): servizi sociali
referente: Giovanna Monti
Tel. 0375786224
e-mail: servizi.sociali@comune.viadana.mn.it

PROVINCIA DI PAVIA

Amministrazione provinciale

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo

titolare della delega: Annita Daglia

p.zza Patriarca 4

27100 Pavia PV

Tel. 0382597881

Fax. 0382597487

e-mail: assessore.daglia@provincia.pv.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): U.O.C. sviluppo locale e parità

referente: Silvana Grassi

Tel. 0382597440

e-mail: silvana.grassi@provincia.pv.it

Amministrazioni comunali

tipo delega: di Consiglio a carattere non esclusivo

titolare della delega: Brunella Belfiore

p.za Repubblica 1

27010 Bascapè PV

Tel. 038266012

Fax. 038266459

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): non indicata

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo

titolare della delega: Carla Mantovani

via Garibaldi

27011 Belgioioso PV

Tel. 0382969549

Fax. non indicata

e-mail: angela-saggion@comune.belgioioso.pv.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): sportello donna

referente: Isa Maggi

Tel. 038224752

e-mail: spdonna@sportellodonna.org

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo

titolare della delega: Cristina Varesi

via Alberto da Giussano 50

27043 Broni PV

Tel. 0385246470

Fax. 038543108

e-mail: bromistradellaspa@tin.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): istituzione del comune

referente: Chiara Zetti

Tel. 0385257049

e-mail: chiara_zetti@hotmail.com

tipo delega: di Consiglio a carattere esclusivo

titolare della delega: Annita Daglia

via Castello 26

27045 Casteggio PV

Tel. 0383804941

Fax. 038382472

e-mail: servizi.sociali@comune.casteggio.pv.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): ufficio piano territoriale orari

referente: Raffaella Fasani

Tel. 0383804941

e-mail: ufficio.orari@comune.casteggio.pv.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere esclusivo

titolare della delega: Marta Ghio

largo Marconi 3

27024 Cilavegna PV

Tel. 0381668046

Fax. 038196392

e-mail: sociale@comune.cilavegna.pv.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): servizi alla persona

referente: Eugenia Mariani

Tel. 0381668046

e-mail: sociale@comune.cilavegna.pv.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo

titolare della delega: Giuseppina Boggioni

c/o comune di Corteolona

27014 Corteolona PV

Tel. 038270024

Fax. 038271519
e-mail: corteolona.segreteria@libero.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): non indicata

tipo delega: di Consiglio a carattere non esclusivo
titolare della delega: Caterina Farao
via Roma 70
27010 Giussago PV
Tel. 0382939614
Fax. 0382927711
e-mail: segreteria@comune.giussago.pv.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): uffici comunali
referente: Caterina Farao
Tel. 03828939614
e-mail: segreteria@comune.giussago.pv.it

tipo delega: di Consiglio a carattere esclusivo
titolare della delega: Marilinda Guado
27052 Godiasco PV
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): ufficio segreteria
referente: Giulia Tavani
Tel. 0383941420
e-mail: protocollo@comune.godiasco.pv.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Silva Anita Clavi
p.zza della Repubblica
27035 Mede PV
Tel. 0384820283
Fax. 0384805130
e-mail: serviziisociali@comune.mede.pv.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): sportello donna
referente: Isa Maggi
Tel. 038224752
e-mail: spdonna@sportellodonna.pv.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Giuseppina Franchino Delù
c/o comune di Mortara
27036 Mortara PV
Tel. 038491805
Fax. 0384296237
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): biblioteca

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo

titolare della delega: Giuseppina Balzamo

via Langosco 16

27100 Pavia PV

Tel. 0382399278

Fax. 0382399336

e-mail: gbalzamo@comune.pv.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(1): servizio pari opportunità,
sett. servizi interni-assessorato pari opportunità'

referente: Claudia Burini

tipo delega: di Consiglio a carattere non esclusivo

titolare della delega: Cristina Pasotti

p.zza Libertà 2

27040 Pinarolo Po PV

Tel. 0383878265

e-mail: paso2174@libero.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): sportello donna

referente: Isa Maggi

Tel. 038224752

e-mail: spdonna@sportellodonna.org

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo

titolare della delega: Monica Sacco

via Roma 1

27028 San Martino Siccomario PV

Tel. 038249611

Fax. 0382498507

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(1): cultura/istruzione/servizi
sociali, sett. servizi alla persona

referente: Cira Vitiello

tipo delega: di Consiglio a carattere non esclusivo

titolare della delega: Maria Cristina Galati

via Emilia 21

27046 Santa Giulietta PV

Tel. 0383899231

Fax. 0383899381

e-mail: tecnico@comune.santagiulietta.pv.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): dipendente

referente: Elena Milani

Tel. 0383899141

e-mail: tecnico@comune.santagiulietta.pv.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo

titolare della delega: Antonia Meraldi

via Marconi 35

27049 Stradella PV

Tel. 0385249247

Fax. 038543590

e-mail: antonia.meraldi@comune.stradella.pv.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): ufficio segreteria

referente: dr. Elisabetta d'Arpa

Tel. 0385249228

e-mail: rosalba.iurilli@comune.stradella.pv.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo

titolare della delega: Gabriella Esposti

p.zza Vittorio Emanuele

27050 Torrazza Coste PV

Tel. 038377001

Fax. 038377585

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): servizio amministrativo

referente: dr.ssa Simona Rota

Tel. 038373001

e-mail: municipio.amm.vo@libero.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere esclusivo

titolare della delega: Paola Maestri

piazza Municipio 2

27020 Valle Lomellina PV

Tel. 038479001

Fax. 038479017

e-mail: sindaco@comune.vallelomellina.pv.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): ufficio URP servizi sociali

referente: Patrizia Amiotti

Tel. 038479001

e-mail: urp@comune.vallelomellina.pv.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere esclusivo

titolare della delega: Antonella Mairate

corso Vittorio Emanuele 25

27029 Vigevano PV

Tel. 0381299344

Fax. 0381299276

e-mail: ammirate@comune.vigevano.pv.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(1): servizi pari opportunità,
sett. pari opportunità in collaborazione con sportello donna
referente: Dalila Melato

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo

titolare della delega: Aurelio Torriali

p.zza Duomo 1

27058 Voghera PV

Tel. 0383336201

Fax. 0383643360

e-mail: sindaco@comune.voghera.pv.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): affari generali e risorse
umane

referente: Maurizia Codevilla

Tel. 0383336410

e-mail: dir.affgen@comune.voghera.pv.it

PROVINCIA DI SONDRIO

Amministrazione provinciale

tipo delega: di Consiglio a carattere esclusivo

titolare della delega: Eva Maria Redaelli

via XXV Aprile 22

23100 Sondrio SO

Tel. 0342531238

Fax. 0342531327

e-mail: eredaelli@provincia.so.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): non indicata

Amministrazioni comunali

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere esclusivo

titolare della delega: Antonella Furlini

via delle Orobie 28

23010 Albaredo Per San Marco SO

Tel. 0342616272

Fax. non indicata

e-mail: antonella.furlini@cheapnet.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): ufficio relazioni pubbliche

referente: Marzia Tarabini
Tel. 0342616288

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Martina Simonini
via Ragazzi del '99 n.1
23020 Piateda SO
Tel. 0342370221
Fax. 0342370221
e-mail: sindaco@comune.piateda.so.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): non indicata

tipo delega: di Consiglio a carattere esclusivo
titolare della delega: Cristina ferrè
via Piazza 5
23010 Rogolo SO
Tel. 0342683523
e-mail: acrogolo@provincia.so.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): non indicata

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Bianca Bianchini - sindaco
piazza Campello
23100 Sondrio SO
Tel. 0342526380
Fax. 0342526385
e-mail: sindaco@comune.sondrio.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): ufficio frazioni
referente: Loretta Tagni
Tel. 0342526400
e-mail: tagnil@comune.sondrio.it

PROVINCIA DI VARESE

Amministrazioni comunali

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Laura Prati
p.zza Mazzini 19
21010 Cardano al Campo VA
Tel. 0331266238

Fax. 0331266277
e-mail: pratilaura@cardanoalcampo.inet.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): biblioteca
referente: Filomena Mistretta
Tel. 0331266238
e-mail: biblioteca@cardanoalcampo.inet.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Patrizia de Novara
via Cavour 20
21015 Lonate Pozzolo VA
Tel. 0331667525
Fax. 03311669409
e-mail: patrizia.denovara@comune.lonatepozzolo.va.it
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): ufficio cultura
referente: Stefania Callegari
Tel. 0331667525
e-mail: stefania.callegari@comune.lonatepozzolo.va.it

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo
titolare della delega: Mazzucchelli Marisa
c/o cmune di Samarate via vittorio veneto 43
21017 Samarate VA
Tel. 0331720109
Fax. 0331720127
struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(1): partecipazione e pari
opportunità, sett. cultura, partecipazione e pari opportunità
referente: Mariangela Provasi - Enza Camilleri

tipo delega: di Giunta/Assessorile a carattere non esclusivo

titolare della delega: Patrizia Tomassini

via Sacco 5

21100 Varese VA

Tel. 033225503

Fax. 0332255025

e-mail: patrizia.tomassini@comune.varese.it

struttura organizzativa che supporta le pari opportunità(2): segreteria-assessore

referente: Giuliana Marini

Tel. 0332255021

e-mail: obbligoc.comune.varese.it

Legenda:

(1) struttura organizzativa che segue esclusivamente le pari opportunità

(2) struttura organizzativa che supporta (non in modo esclusivo) l'attività rivolta alle pari opportunità

Appendice II

Indirizzario organismi per le pari opportunità

PROVINCIA DI BERGAMO

Organismi istituzionali provinciali

Commissione consiliare speciale pari opportunità

Via Tasso 8

24121 Bergamo BG

Tel. 035387811

Fax: 035387847

E-mail: segreteria.consiglio@provincia.bergamo.it

Sede presso: Consiglio

Presidente: Mara Letizia Fumagalli

Referente segreteria(3): (servizi, organi istituzionali)

Organismi istituzionali comunali

Consiglio delle donne

Via Matteotti 27

24122 Bergamo BG

Tel. 035599617

Fax: 035399898

Sede presso: Consiglio

Presidente: Maria Carla Marchesi

Referente segreteria(2): Bianca Bresciani (direzione istituzionale)

Commissione pari opportunità

Piazza Manara 4

24047 Treviglio BG

Tel. 03633171

Fax: 0363317309

Sede presso: Assessorato Affari Generali

Presidente: Caterina Motta

Referente segreteria(3):

Organismi istituzionali provinciali

Commissione pari opportunità

Via Milano 13

25126 Brescia BS

Tel. 0303749689

Fax: 0303749664

E-mail: pariopportunita@provincia.brescia.it

Sede presso: Presidente

Presidente: Marida Benedetti

Referente segreteria(1): Sabrina Fabbri (uff. pari opportunità, sett. servizi sociali)

Consulta provinciale donne elette

Palazzo Broletto

25126 Brescia BS

Tel. 0303749689

Fax: 0303749664

E-mail: pariopportunita@provincia.brescia.it

Sede presso: Presidente

Presidente: Paola Vilardi

Referente segreteria(1): Sabrina Fabbri (uff. pari opportunità, sett. servizi sociali)

Organismi istituzionali comunali

Commissione pari opportunità

Piazza Della Loggia 3

25121 Brescia BS

Tel. 0302977325

Fax: 0302978387

E-mail: pariopportunita@comune.brescia.it

Sede presso: Assessorato Unità di Staff Ufficio di Gabinetto

Presidente: Piera Maculotti

Referente segreteria(1): Enza Federici (ufficio di gabinetto)

Commissione pari opportunità

Via Carducci 4

25015 Desenzano Del Garda BS

Tel. 0309994270

Fax: 0309143700
E-mail: segreteria @comune.desenzano.brescia.it
Sede presso: Assessorato pari opportunità
Presidente: Pucci Cerini
Referente segreteria(2): Francesca Ventre (segreteria generale, sett. pari opportunità)

Commissione pari opportunità

Piazza Beato don G. Baldo
25080 Puegnago Sul Garda BS
Tel. 0365555302
Fax: 0365554051
E-mail: segreteria@comune.puegnagodelgarda.bs.it
Sede presso: Giunta
Presidente: Lorena Galbiati
Referente segreteria(3): Rosanna Orio (uff. affari generali)

Commissione pari opportunità

Lungolago Zanardelli 52
25087 Salò BS
Sede presso: Assessorato ai servizi sociali
Presidente: Barbara Notti
Referente segreteria(2): (uff. servizi sociali, sett. servizi sociali, politiche giovanili e pari opportunità)

Commissione pari opportunità

Via Bailo 47
25068 Sarezzo BS
Tel. 0308907539
Fax: 0308900193
E-mail: pariopportunita@comune.sarezzo.bs.it
pamela.novaglio@ capitaliainformatica.it
Sede presso: Assessorato pari opportunità
Presidente: Pamela Novaglio
Referente segreteria(2): Fernanda Morzenti (uff. giovani/pari opportunità, sett. pari opportunità)

PROVINCIA DI COMO

Organismi istituzionali provinciali

Commissione pari opportunità

Via Borgo Vico 148

22100 Como CO

Tel. 031230342

Fax: 031230238

E-mail: angelo.fusaro@provincia.como.it

Sede presso: Assessorato formazione professionale/istruzione e politiche del lavoro

Presidente: Rosangela Arrighi

Referente segreteria(3): Angelo Fusaro (uff. lavoro)

Organismi istituzionali comunali

Consulta pari opportunità

Via Roma 8

22063 Cantù CO

Tel. 031717218

Sede presso: Sindaco

Presidente: sindaco o suo delegato

Referente segreteria(3): Nicoletta Anselmi (area economia e finanze)

Consulta volontariato e problemi donna

22060 Carimate CO

Tel. 0317894111

Fax: 0317894100

E-mail: ufficio.segreteria@comunecarimate.it

Sede presso: Consiglio

Presidente: sindaco

Referente segreteria(3): Michele Manno (affari generali)

PROVINCIA DI CREMONA

Organismi istituzionali comunali

Commissione consiliare

Piazza Del Comune 8

26100 Cremona CR
Sede presso: Consiglio
Presidente: Maria Rosa Zanicchi
Referente segreteria(3):

Commissione pari opportunità

26034 Piadena CR
Tel. 037598125
Sede presso: Giunta
Presidente:
Referente segreteria(3): Elena Bellini (uff. segreteria)

PROVINCIA DI LECCO

Organismi istituzionali provinciali

Commissione pari opportunità

Piazza Lega Lombarda 4
23000 Lecco LC
Tel. 0341295305
Fax: 0341295333
E-mail: irene.riva@provincia.lecco.it
nicoletta.orlandi@provincia.lecco.it
Sede presso: Assessorato ufficio consigliere incaricata pari opportunità
Presidente: Irene Riva
Referente segreteria(2): Nicoletta Orlandi (uff. generale, sett. presidenza)

Organismi istituzionali comunali

Consulta femminile Città di Lecco

Piazza Diaz 1
23900 Lecco LC
Tel. 0341481434
Fax: 0341286874
E-mail: consulta-f@jumpy.it
Sede presso: Assessorato decentramento
Presidente: Gabriella Della Bella
Referente segreteria(2): Rachele Orlandi (uff. di Zona 1, sett. decentramento)

PROVINCIA DI LODI

Organismi istituzionali provinciali

Commissione consiliare

Via Fanfulla 14

26900 Lodi LO

Tel. 0371442666

Fax: 0371442760

E-mail:

Sede presso: Consiglio

Presidente: Marilena Parenti

Referente segreteria(3): Patrizia Gorreri (uff. politiche di genere)

PROVINCIA DI MILANO

Organismi istituzionali comunali

Commissione pari opportunità

Piazza Vittorio Veneto 7

20081 Abbiategrasso MI

Tel. 0294692372

Fax: 0294692376

E-mail: carla.rosso@comune.abbiategrasso.mi.it

Sede presso: Assessorato Politiche Sociali

Presidente: Gina Boarin

Referente segreteria(2): Mariarosa Rossi (uff. servizi scolastici e asili nido, sett. politiche sociali)

Commissione consiliare pari opportunità

Piazza San Magno 6

20025 Legnano MI

Sede presso: Assessorato pari opportunità

Presidente: Rosa Maria Codazzi

Referente segreteria(2): Stefano Martinelli (org.ne personale - staff direzionale)

Ermanno Paganini (serv. amministrativo, sett. attività produttive)

Commissione pari opportunità

Piazza Gramsci 1

20085 Locate Di Triulzi MI
Tel. 029048435
Fax: 029048465
Sede presso: Assessorato
Presidente: Sara Bresciani
Referente segreteria(2): Katuscia Algeri (servizi socio-culturali)

Commissione educazione, cultura, sport, tempo libero, pari opportunità e partecipazione

Via Dante 12
20090 Opera MI
Tel. 02530071
Fax: 0253007361
E-mail: settore.politicheculturali@comune.opera.mi.it
Sede presso: Consiglio
Presidente: Maria Conti
Referente segreteria(2): Gabriella Vigo (uff. sport e tempo libero, sett. politiche educative e culturali)

Commissione consiliare pari opportunità

Via V. Quartiero 1
20080 Pieve Emanuele MI
Tel. 0290788271
Fax: 0290788208
Sede presso: Consiglio
Presidente: Paola Battaglia
Referente segreteria(2): Giovanna Mercurio (servizi anagrafici per la comunicazione, sett. finanziario)

Commissione pari opportunità

Piazza Goglia
20090 Rozzano MI
Tel. 0282261
Sede presso: Consiglio
Presidente:
Referente segreteria(2): Maria Elena Valoroso (direzione diritti di cittadinanza, sett. politiche delle tematiche femminili e delle pari opportunità)

Comitato cittadino pari opportunità

Piazza Della Resistenza 5
20099 Sesto San Giovanni MI
Tel. 022496264

Fax: 022496447
Presidente: Antonella Carminati
Referente segreteria(3): Antonella de Marinis

PROVINCIA DI MANTOVA

Organismi istituzionali provinciali

Commissione pari opportunità

Via Principe Amedeo 32
46100 Mantova MN
Tel. 0376204352
Fax: 0376204352
E-mail: pari.opportunita'@provincia.mantova.it
Sede presso: Consiglio
Presidente: Paola Longari (in regime di proroga)
Referente segreteria(2): Alessandra Tassini (sett. lavoro)

Organismi istituzionali comunali

Commissione pari opportunità

Piazza Garibaldi 54
46033 Castel D'Ario MN
Tel. 0376660140
Fax: 0376660140
E-mail: comune.casteldario@libero.it
Sede presso: Assessorato pari opportunità
Presidente: Sara Scandolari
Referente segreteria(3): Davide Lavagnini (uff. segreteria)

Commissione pari opportunità

Piazza Menotti 2
46019 Viadana MN
Tel. 03757861
Fax: 037582854
E-mail: m.adinolfi@comune.Viadana.mn.it
Sede presso: Assessorato pari opportunità
Referente segreteria(3): Giovanna Monti (servizi sociali)

Organismi istituzionali provinciali

Commissione servizi sociali, parità, lavoro, formazione professionale, attività produttive, sport

27100 Pavia PV

Tel.

Fax:

E-mail:

Sede presso: Consiglio

Presidente: Alessandro Panigazzi

Referente segreteria(3):

Organismi istituzionali comunali

Commissione pari opportunità

Piazza Garibaldi

27043 Broni PV

Tel. 0385257011

Fax: 038552106

E-mail: info@comune.broni.pv.it

Sede presso: Assessorato Servizi sociali

Presidente: Cristina Varesi

Referente segreteria(2): Chiara Zetti (uff. ragioneria, sett. servizi sociali)

Commissione consiliare servizi sociali e pari opportunità

Via Castello 26

27045 Casteggio PV

Tel. 0383804941

Fax: 038382472

E-mail: servizisociali@comune.casteggio.pv.it

Sede presso: Assessorato servizi sociali, pari opportunità, istruzione e cultura

Presidente: Stefano Maroni

Referente segreteria(2): Raffaella Fasani (uff. piano territoriale orari, sett. servizi sociali, pari opportunità, istruzione e cultura)

Commissione pari opportunità

Via Marconi 8

27013 Chignolo Po PV

Tel. 038276001

Fax: 0382766366
E-mail: info@comune.chignolopo.pv.it
Sede presso: Consiglio
Presidente: Alessandra Corazza
Referente segreteria(3): Elisabetta Carta (ufficio servizi sociali)

Commissione consiliare pari opportunità temporali

Piazza Municipio 3
27100 Pavia PV
Tel. 03823991
Fax: 0382399227
Sede presso: Consiglio
Presidente: Virginia Trimarchi
Referente segreteria(3): Stefania Codena

Commissione pari opportunità e condizione femminile

Via F.lli Rosselli, 20
27053 Voghera PV
Tel. 0383336465
Fax: 0383336468
E-mail: contratti@comune.voghera.pv.it
Sede presso: Sindaco
Presidente: Antonella Lottini
Referente segreteria(3): Maurizia Codevilla (dirigente settore affari generali e risorse umane)

PROVINCIA DI SONDRIO

Organismi istituzionali comunali

Commissione consiliare permanente pari opportunità, lavoro, attività produttive

Piazza Campello 1
23100 Sondrio SO
Sede presso: Consiglio
Presidente: Francesco Violante
Referente segreteria(3):

Organismi istituzionali provinciali

Consulta femminile provinciale

Piazza Repubblica 1

21100 Varese VA

Tel. 0332252761

Fax: 0332252793

E-mail: saporiti@provincia.va.it

Sede presso: Assessorato politiche sociali

Presidente: Tiziana Gentilini

Referente segreteria(3): Giorgio Saporiti, Giorgio Benzoni (assessorato alle politiche sociali)

Organismi istituzionali comunali

Consulta pari opportunità

Via Vittorio Veneto 43

21017 Samarate VA

Sede presso: Assessorato pari opportunità

Presidente: Marisa Mazzucchelli

Referente segreteria(2): Mariangela Provasi, Enza Camilleri (uff. partecipazione e pari opportunità, sett. cultura, partecipazione e pari opportunità)

Commissione mista pari opportunità

Piazza Repubblica 7

21047 Saronno VA

Tel. 029677101

Fax: 0296701389

E-mail: protocollo@comune.saronno.va.it

Sede presso: Assessorato servizi alla persona e volontariato sociale

Presidente: Elena Raimondi

Referente segreteria(3): (segreteria servizi sociali)

Legenda:

(1) dispone di struttura/ufficio di appoggio per l'attività di segreteria e di supporto tecnico dedicata esclusivamente all'organismo

(2) dispone di struttura/ufficio di appoggio per l'attività di segreteria e di supporto tecnico parzialmente dedicata all'organismo

(3) non dispone di struttura/ufficio di appoggio per l'attività di segreteria e di supporto tecnico

Appendice III

Indirizzario servizi di consulenza per le donne

PROVINCIA DI BERGAMO

Servizi comunali

TRESCORE BALNEARIO

Sportello stranieri

via Mazzini 13

24069 Montana Val Cavallina

Tel. 035944904

Fax. 035944904

responsabile: Donatella Gelmi (coordinatrice)

assessorato di riferimento: servizi sociali

N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: Istituto comprensivo di Trescore Balneario

giorni e orari apertura:

ven. 15:00 - 17:00

PROVINCIA DI BRESCIA

Servizi comunali

CONCESIO

Centro servizi lavoro, pari opportunità, giovani

p.zza Paolo VI

25062 Concesio BS

Tel. 0302184141

Fax. 0302180600

responsabile: Daniela Zanardelli (responsabile settore servizi alla persona)

assessorato di riferimento: pari opportunità e politiche giovanili

N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: settore servizi alla persona

giorni e orari apertura:

lun. 10:00 - 12:30

mar. 10:00 - 12:30

mer. 10:00 - 12:30

gio. 10:00 - 12:30
ven. 10:00 - 12:30

GARDONE VALTROMPIA

Servizi sociali

via Mazzini 2

25063 Gardone Valtrompia BS

Tel. 0308911583

Fax. 030832706

responsabile: Lorenzo Cattone (responsabile di settore)

assessorato di riferimento: servizi sociali

N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: servizi sociali

giorni e orari apertura:

lun. 9:00 - 12:30

mar. 9:00 - 12:30

mer. 9:00 - 12:30

gio. 9:00 - 12:30

ven. 9:00 - 12:30

MACLODIO

Orienta giovani

via Orzinuovi

25034 Maclodio BS

Tel. 030941143

Fax. 030941163

responsabile: non indicato

assessorato di riferimento: servizio sociali

N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: consultorio

giorni e orari apertura:

mar. 16:00 - 19:00

mer. 10:00 - 18:00

gio. 15:00 - 18:00

ven. 9:00 - 12:00

sab. 10:00 - 12:30

PASSIRANO

Ufficio servizi sociali del comune

piazza Europa 16

25050 Passirano BS

Tel. 0306850557

Fax. 030653454

e-mail: servizisociali@comune.passirano.bs.it

responsabile: (segretario comunale)

assessorato di riferimento: politiche sociali

giorni e orari apertura:

gio. 10:00 - 12:00

PROVAGLIO D'ISEO

Centro servizi pari opportunità giovani e lavoro

via Europa 5.

25050 Provaglio d'Iseo BS

Tel. 0309281214

Fax. 0309291235

e-mail: m.cornacchiaei@comune.provagliodiseo.bs.it

responsabile: Cornacchiarì Marina (responsabile procedimento)

assessorato di riferimento: non indicato

N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: URP

giorni e orari apertura:

mer. 17:00 - 19:00

ROVATO

Servizio istruzione e cultura

via Lamarmora 7

25038 Rovato BS

Tel. 03077131

Fax. 0307713217

responsabile: Milena Trombini (istruttore direttivo)

assessorato di riferimento: personale-istruzione-cultura

giorni e orari apertura:

lun. 9:00 - 12:00

mar. 9:00 - 12:00

mer. 9:00 - 12:00

gio. 9:00 - 12:00

ven. 9:00 - 12:00

SALÒ

Mediazione familiare servizio informagiovani

Torre Orologio

25087 Salò BS

responsabile: Flavio Casali (dirigente)

assessorato di riferimento: servizi sociali

giorni e orari apertura:

lun. 14:30 - 17:30

mar. 14:30 - 17:30

mer. 14:30 - 17:30

gio. 14:30 - 17:30

SAREZZO

Ufficio informagiovani /pari opportunità

Via Bailo 47

25068 Sarezzo BS

Tel. 0308907539

Fax. 0308900193

e-mail: pariopportunita@comune.sarezzo.bs.it

responsabile: Gianfranco Secchi (responsabile area amministrativa)

assessorato di riferimento: pari opportunità

N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: informagiovani

giorni e orari apertura:

lun. 16:00 - 18:15

mer. 16:00 - 18:15

ven. 16:00 - 18:15

TRAVAGLIATO

Sportello lavoro

p.zza Libertà 2

25039 Travagliato BS

Tel. 030661961

Fax. 030661965

e-mail: cultura@travagliato.it

responsabile: Silvia Botticini (funzionario responsabile)

assessorato di riferimento: tematiche giovanili

N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: tematiche giovanili

giorni e orari apertura:

ven. 10:00 - 12:00

VILLA CARCINA

Centro servizi informagiovani e pari opportunità

via italia 24

25069 Villa Carcina BS

Tel. 03089888224

Fax. 03089822735

e-mail: informagiovani@comune.villacarcina.bs.it

responsabile: dr.ssa Nilla Annucchia Castellani (responsabile area servizi alla persona)

assessorato di riferimento: area servizi alla persona

giorni e orari apertura:

mer. 17:00 - 19:00

PROVINCIA DI COMO

Servizi comunali

CERMENATE

Informagiovani, servizi alla persona

N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: URP e servizi alla persona

giorni e orari apertura:

mar. 10:00 - 12:30

gio. 10:00 - 12:30

sab. 9:30 - 11:30

COMO

Sportello rosa

via Vittorio Emanuele 97

22100 Como CO

Tel. 031252450

e-mail: sportello.rosa@comune.como.it info@sportellirosa.it

responsabile: Franca Gualdoni (dirigente)

assessorato di riferimento: pari opportunità

N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: ufficio relazioni con il pubblico

giorni e orari apertura:

lun. 8:00 - 16:00

mer. 8:00 - 16:00

gio. 8:00 - 16:00

LOMAZZO

Casa di accoglienza per le donne

p.zza IV Novembre 4

22074 Lomazzo CO

Tel. 0296941221

Fax. 0296779146

e-mail: pianodizona@comune.lomazzo.co.it

responsabile: Laura Delfante (assistente sociale)

assessorato di riferimento: servizi sociali

N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: azienda sociale comuni insieme

giorni e orari apertura:

lun. 8.00 - 20:00

mar. 8:00 - 20:00

mer. 8:00 - 20:00

gio. 8:00 - 20:00

ven. 8:00 - 20:00

sab. 8:00 - 20:00

PROVINCIA DI CREMONA

Servizi comunali

AZZANELLO

Servizio famiglia

via XX Settembre
c/o Torre in Corte Castello
22060

responsabile: Barbara Iorio (coordinatrice del servizio famiglia)

assessorato di riferimento: servizi alla persona

N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: servizio famiglia

giorni e orari apertura:

lun. 9:00 - 16:00

gio. 9:00 - 16:00

CREMA

Orientagiovani

p.zza Duomo 25
26013 Crema CR
Tel. 0373894336
Fax. 0373894298

responsabile: Maurizio Dell'Olio (collaboratore)

assessorato di riferimento: orientagiovani

giorni e orari apertura:

lun. 10:30 - 12:00 15:00 - 19:00

mar. 10:30 - 12:00 15:00 - 19:00

mer. 10:30 - 12:00 15:00 - 19:00

gio. 10:30 - 12:00 15:00 - 19:00

ven. 10:30 - 12:00 15:00 - 19:00

CREMONA

Servizio di consulenza legale

p.zza del Comune 8
26100 Cremona CR
Tel. 0371407006

responsabile: non indicato

assessorato di riferimento: pari opportunità

N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: comune di Cremona

giorni e orari apertura:

su appuntamento

PROVINCIA DI LECCO

Servizi provinciali

Centro risorse donne

via Padri Serviti 1

23801 Calolziocorte LC

responsabile: Ernesta Valseschini (responsabile del servizio)

assessorato di riferimento: assessorato al lavoro

giorni e orari apertura:

lun. 9:30 - 14:30

mar. 9:30 - 14:30

mer. 9:30 - 14:30

gio. 9:30 - 14:30

ven. 9:30 - 14:30

Servizi comunali

CASATENOVO

Servizio sociale

Cascina Levada 1

23880 Casatenovo LC

Tel. 039923001

Fax. 0399230012

e-mail: servizio.sociale@comune.casatenovo.lc.it

responsabile: Dario Masotti (responsabile di servizio)

assessorato di riferimento: servizi alla persona

giorni e orari apertura:

lun. 9:00 - 12:30

mar. 9:00 - 13:00

gio. 9:00 - 13:00

ven. 9:00 - 13:00

LECCO

Informadonna

via Dell'Eremo 28

23900 Lecco LC

Tel. 0341493597

e-mail: informadonna@comune.lecco.it

responsabile: Arianna Fontana (referente)

assessorato di riferimento: pari opportunità

N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: servizio sistemi informativi

giorni e orari apertura:

mer. 16:00 - 18:00

sab. 10:00 - 12:00

PROVINCIA DI LODI

Servizi comunali

LODI LO

Centro locale di parità

via Orfane 12

26900 Lodi

Tel. 0371424183

Fax. 0371424183

e-mail: centroconempo.lodi@comune.lodi.it

responsabile: Barbara Soldati (referente/operatrice)

assessorato di riferimento: pari opportunità

N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: servizi sociali

giorni e orari apertura:

mer. 14:30 - 16:30

LODI VECCHIO

Sportello parità

p.zza Vittorio Emanuele 25

26855 Lodi Vecchio LO

Tel. 0371405054

Fax. 0371754351

responsabile: dott.ssa Cinzia Felissari (assessore)

assessorato di riferimento: pari opportunità

giorni e orari apertura:

mer. 15:00 - 17:00

PROVINCIA DI MILANO

Servizi provinciali

Osservatorio donna

via Guicciardini, 6

20129 Milano MI

Tel. 8000097999
Fax. 0277403309
e-mail: osservatorio_donna@provincia.milano.it
responsabile: Barbara Tommasi (responsabile ufficio)
assessorato di riferimento: consigliera delegata alle politiche di genere
N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: servizio politiche di genere

giorni e orari apertura:

lun. 9:00 - 19:00
mar. 9:00 - 19:00
mer. 9:00 - 19:00
gio. 9:00 - 19:00
ven. 9:00 - 19:00

Spazio rosa

Corso di Porta Vittoria, 27
20122 Milano MI
Tel. 0277405482
Fax. 0277403309
email: spaziorosa@provincia.milano.it
responsabile: Anna Maria Brivio (responsabile servizio politiche di genere)
assessorato di riferimento: consigliera delegata alle politiche di genere
N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: servizio politiche di genere

giorni e orari apertura:

lun. 9:00 - 13:00
mer. 15:00 - 18:00

Servizi comunali

ABBIATEGRASSO

Sportello donna

piazza V. Veneto 7
20081 Abbiategrasso MI
Tel. 0294692374
responsabile: Cardellini Viviana (operatrice)
assessorato di riferimento: politiche sociali

giorni e orari apertura:

sab. 9:00 - 12:00

BAREGGIO

Centro Gea

via Matteotti 25
20010 Bareggio MI
Tel. 029036921

Fax. 0290369233
e-mail: assistenti.sociali@comune.bareggio.mi.it
responsabile: Giuseppe Viola (responsabile settore sociale)
assessorato di riferimento: pari opportunità
N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: settore sociale

BURAGO DI MOLGORA

Sportello lavoro del centro lavoro

via Cavour 72

20059 Burago di Molgora MI

Tel. 0396612672

Fax. 0396612673.

e-mail: info@centrolavorovimercatese.it

responsabile: Roberto Tagliabue (direttore e amministratore unico)

assessorato di riferimento: servizi sociali

giorni e orari apertura:

mar. 10:00 – 12:00

BUSTO GAROLFO

Informagiovani

piazza Diaz 1

20020 Busto Garolfo MI

Tel. 0331562026

Fax. 0331562703

responsabile: Rosella Rogoni (responsabile area socio-culturale)

assessorato di riferimento: pubblica istruzione e cultura

N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: pubblica istruzione

giorni e orari apertura:

lun. 15.00 - 19.00

mer. 21.00 - 23.00

gio. 15.00 - 17.00

CESANO MADERNO

Centro servizi tempo-donna-lavoro

c/o CAAM

via Alcide De Gasperi 2/a

20031 Cesano Maderno MI

Tel. 0362541925

Fax. 0362541926

e-mail: centroservizidl@caam.mi.it

responsabile: Cristina Citterio (responsabile del servizio)

assessorato di riferimento: non indicato

N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: centro lavoro+CAM

giorni e orari apertura:

lun. 8:30 - 14:00

mar. 8:30 - 14:00

mer. 8:30 - 18:30

gio. 8:30 - 14:00

ven. 8:30 - 14:00

sab. 8:30 - 12:30

COLOGNO MONZESE

Cerchio rosa

via Petrarca

20053 Cologno Monzese MI

responsabile: non indicato

assessorato di riferimento: servizi sociali

giorni e orari apertura:

mar. 9:00 - 12:30

CORSICO

Sportello lavoro e informagiovani

20094 Corsico MI

Tel. 024474412

Fax. 024474197

e-mail: informagiovani@comune.corsico.mi.it - ufficiotempi@comune.corsico.mi.it

responsabile: Marco Papa (dirigente settore servizi alla persona-settore istituzionale)

assessorato di riferimento: assessorato cultura-assessorato politiche del lavoro

N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: sportello lavoro e informagiovani

giorni e orari apertura:

lun. 9:00 - 12:00

mar. 9:00 - 17:30

gio. 9:00 - 19:00

DAIRAGO

Sportello centro lavoro

via D. Chiesa 14

20020 Dairago MI

Tel. 0331433733

Fax. 0331430001

e-mail: cultura@comune.dairago.mi.it

responsabile: Gianello Emanuela (responsabile area)

assessorato di riferimento: servizi sociali

N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: biblioteca comunale

giorni e orari apertura:

su appuntamento

MAGENTA

Sportello rosa

piazza Formenti 3

20013 Magenta MI

Tel. 029735246

Fax. sportello.rosa@comunedimagenta.it

responsabile: Carlo Morani (assessore servizi alla persona e famiglia)

assessorato di riferimento: servizi sociali

N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: settore servizi staff direzionale

giorni e orari apertura:

lun. 9:30 - 16:30

mar. 9:30 - 16:30

mer. 9:30 - 16:30

gio. 9:30 - 16:30

ven. 9:30 - 16:30

MILANO

Sportelli rosa

via Dogana 4

20123 Milano MI

Tel. 0288458182

responsabile: Marina Angeli (funzionario)

assessorato di riferimento: decentramento

giorni e orari apertura:

lun. 9:00 - 17:00

mar. 9:00 - 17:00

mer. 9:00 - 17:00

gio. 9:00 - 17:00

ven. 9:00 - 17:00

sedi decentrate:

zona 1

via degli Angioli, 2

giorni e orari apertura:

lun. 9:30 - 15:30

mar. 9:30 - 15:30

mer. 9:30 - 15:30

gio. 9:30 - 15:30

ven. 9:30 - 15:30

zona 2

via Padova, 118 (lo sportello è momentaneamente spostato in V.le Zara, 100)

giorni e orari apertura:

lun. 9:30 - 15:30
mar. 9:30 - 15:30
mer. 12:30 - 18:30
gio. 9:30 - 15:30
ven. 12:30 - 18:30

zona 3

via Sansovino, 9

giorni e orari apertura:

lun. 11:00 - 17:00
mar. 11:00 - 17:00
mer. 11:00 - 17:00
gio. 11:00 - 17:00
ven. 11:00 - 17:00

zona 4

viale Ungheria, 29

giorni e orari apertura:

lun. 9:30 - 15:30
mer. 9:30 - 15:30
ven. 9:30 - 15:30

zona 5

viale Tibaldi, 41

giorni e orari apertura:

lun. 13:00 - 19:00
mar. 8:30 - 14:30
mer. 13:00 - 19:00
gio. 13:00 - 19:00
ven. 8:30 - 14:30

zona 6

viale Legioni Romane, 54

giorni e orari apertura:

lun. 9:30 - 15:30
mar. 9:30 - 15:30
mer. 9:30 - 15:30
gio. 9:30 - 15:30
ven. 9:30 - 15:30

zona 7

piazza Stovani, 3

giorni e orari apertura:

lun. 9:00 - 13:00 14:00 - 16.00
mar. 9:00 - 13:00 14:00 - 16.00
mer. 9:00 - 13:00 14:00 - 16.00
gio. 9:00 - 13:00 14:00 - 16.00
ven. 9:00 - 13:00 14:00 - 16.00

zona 8
piazzale Accursio, 5
giorni e orari apertura:
lun. 9:30 - 15:30
mar. 9:30 - 15:30
mer. 9:30 - 15:30
gio. 9:30 - 15:30
ven. 9:30 - 15:30

zona 9
via Guerzoni, 38
giorni e orari apertura:
lun. 9:30 - 15:30
mar. 9:30 - 15:30
mer. 9:30 - 15:30
gio. 9:30 - 15:30
ven. 9:30 - 15:30

Consulenza extragiudiziale

via Dogana 4
20123 Milano MI
Tel. 0288458130
responsabile: Marina Angeli (funzionario)
assessorato di riferimento: decentramento

giorni e orari apertura:
su appuntamento

sedi decentrate:

zona 1
via Dogana, 4
via degli Angioli, 2 – tel. 02/884.58182

zona 2
viale Zara, 100
viale Padova, 118 – tel. 02/884.62830

zona 3
c/o C.A.M. via Sansovino, 9 - tel. 02/884.58340

zona 4
c/o C.d.Z. via Oglio, 18 tel. 884.58420
viale Ungheria – tel. 02/884.58490

zona 5
c/o C.d.Z. via Tibaldi, 41 – tel. 02/884.58517

zona 6
c/o C.A.M. viale Legioni Romane, 54 – tel. 02/884.58628
c/o C.A.M. via San Paloino, 18 – tel. 02/884.55314

zona 7

c/o C.d.Z. piazza Stovani, 3– tel. 02/47999014 – 02/884.65776

zona 8

c/o C.A.M. via Lessona, 20 – tel. 02/884.55316

zona 9

c/o C.d.Z. via Guerzoni, 38 – tel. 02/884.58764 - 02/884.58768

OPERA

Centro donna

via Enrico Fermi 2

20090 Opera MI

Tel. 0257606246

e-mail: centrodonnaopera@tiscali.it

responsabile: Domenico Finiguerra (responsabile di settore)

assessorato di riferimento: pari opportunità e partecipazione

N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: centro civico "Madre Teresa di Calcutta"

giorni e orari apertura:

gio. 15:00 - 17:00

PESCHIERA BORROMEO

Centro donna di Peschiera Borromeo

via 2 Giugno 54

20068 Peschiera Borromeo MI

Tel. 0255305488

Fax. 02700421015

e-mail: centrodonne@peschieraborromeo.com

responsabile: Antonella Parisotto (consulente)

Valentina Cattaneo (dirigente assessorato)

assessorato di riferimento: servizi sociali

giorni e orari apertura:

lun. 10:00 - 12:00

mer. 16:30 - 18:30

sab. 10:00 - 12:00

PIOLTELLO

Servizio incontri

via Del Santuario

20096 Pioltello MI

responsabile: Valentina Pometta (responsabile sportello stranieri)

assessorato di riferimento: interventi sociali

N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: oratorio B.V. Assunta

giorni e orari apertura:

mer. 10:00 - 12:00
ven. 10:00 - 12:00

RESCALDINA

Ufficio pari opportunità/pubblica istruzione

p.zza Chiesa 15

20027 Rescaldina MI

Tel. 0331467830

Fax. 0331464755

e-mail: cultura@comunedirescaldina.it

responsabile: Salvatore Tramacere (responsabile del servizio)

assessorato di riferimento: pari opportunità

N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: ufficio cultura/pubblica istruzione

giorni e orari apertura:

mar. 10:00 - 13:00

mer. 16:30 - 18:15

gio. 10:00 - 13:00

ven. 10:00 - 13:00.

sab. 9:00 - 11:30

ROBECCO SUL NAVIGLIO

Sportello rosa

via Dante 21

20089 Robecco sul Naviglio MI

Tel. 0294978065

Fax. 029471785

responsabile: Visconti Giuliana (istruttore direttivo amministrativo)

assessorato di riferimento: politiche sociali

giorni e orari apertura:

gio. 9:00 - 13:00

ROZZANO

Centro donna

Casa delle associazioni

via Garofani

20089 Rozzano MI

responsabile:

assessorato di riferimento: politiche delle tematiche femminili e delle pari opportunità

giorni e orari apertura:

lun. 16:00 - 18:00

gio. 16:00 - 18:00

Banca del tempo

via Monte Amiata
20089 Rozzano MI
Tel.: 3349284945
assessorato di riferimento: politiche tematiche femminili e delle pari opportunità
giorni e orari apertura:
in fase di definizione

SAN DONATO MILANESE

Centro donna

via Unica Belgiano 2
20097 San Donato Milanese MI
Tel. 0252772397
Fax. 0252772301
responsabile: dott.ssa Maria Grazia Rancati (dirigente area collettiva)
assessorato di riferimento: tempi ed orari, pari opportunità e politiche al femminile
N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: spazio polifunzionale (sede del centro donna e di altre associazioni)
giorni e orari apertura:
mar. 10:00 - 13:00 15:00 - 19:00
ven. 10:00 - 13:00

SAN GIULIANO MILANESE

Centro donna

c/o Spazio Donna
p.zza Della Vittoria 2
20098 San Giuliano Milanese MI
Tel. 0298229812
Fax. 0298229819
e-mail: spazio.cultura@sangiulianonline.it
responsabile: Borsotti Chiara (responsabile ufficio cultura)
assessorato di riferimento: pari opportunità
N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: servizio cultura educazione sport e tempo libero
giorni e orari apertura:
mar. 15:00 - 18:00
mer. 15:00 - 18:00
gio. 15:00 - 18:00

sedi decentrate:

sede di Civesio
via Civesio, 32
sede di Sesto Ulteriano
via S. Pellico, 2

SESTO SAN GIOVANNI

Centro informazione donna

via Benedetto Croce 12

20099 Sesto San Giovanni MI

Tel. 0224885356

Fax. 0224885245

responsabile: Maria Spampinato (specialista in campo giuridico-amministrativo)

assessorato di riferimento: servizi alla persona e promozione sociale

N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: ufficio tutela e vacanze

giorni e orari apertura:

lun. 9:30 - 12:00

gio. 15:00 - 17:00

TRIUGGIO

Servizi informatici della comunicazione

via V. Veneto 15

20050 Triuggio MI

Tel. 03629741206

Fax. 0362997655

e-mail: urp@comune.triuggio.mi.it

responsabile: Sonia Donghi (responsabile dei servizi informatici e della comunicazione)

assessorato di riferimento: comunicazione sociale

N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: settore amministrativo

giorni e orari apertura:

lun. 8:30 - 12:30

mar. 8:30 - 12:30 16:30 - 17.30

mer. 8:30 - 12:30

gio. 16:00 - 18:00

ven. 8:30 - 12:30

sab. 9:00 - 12:00

PROVINCIA DI MANTOVA

Servizi comunali

QUINGENTOLE

Informagiovani

piazza Italia 24

46020 Quingentole MN

Tel. 038642141

Fax. 038642558

responsabile: Carlo Calciolari (responsabile del servizio)

assessorato di riferimento: cultura-sport-tempo libero

giorni e orari apertura:

ven. 17:00 - 19:00

PROVINCIA DI PAVIA

Servizi provinciali

Centro risorse donne Oltrepò pavese

p.zza Cesare Battisti, 5

27058 Voghera PV

Tel. 0383336342

Fax. 0383336317

e-mail: centrorisorse@comune.voghera.pv.it

responsabile: Marisa Merlini (referente operativo)

Antonella Lottini (referente politico)

assessorato di riferimento: parità e relazione esterne

N.B. Il Centro – con sede presso il Comune di Voghera - è stato costituito ed avviato con un Protocollo d’Intesa promosso dalla Provincia di Pavia e dal Comune di Voghera, al quale hanno aderito i comuni di Broni, Casteggio, Canneto Pavese, Castana, Montescano, Arena Po, Varzi, Bagnaria, Santa Giulietta e Borgo Priolo). Attualmente, a conclusione della fase di sperimentazione, l’assessora alla solidarietà sociale e parità sta valutando una riorganizzazione della struttura indirizzata alla realizzazione del centro provinciale di parità

giorni e orari apertura:

su appuntamento, nei giorni di presenza del referente operativo presso la struttura

(indicativamente: merc. giov. ven.)

Servizi comunali

BELGIOIOSO (**)

giorni e orari apertura:

gio. 11:00 – 13:00

(**) Il Comune segnala *Sportello Donna*, associazione con sede a Pavia (v.le Repubblica 34 – tel. 038/224752 e-mail spdonna@sportellodonna.org), che fornisce servizi di consulenza a vari comuni su tematiche relative alle pari opportunità, ai servizi per l’impiego ed al sostegno per l’imprenditoria femminile.

BRONI

Sportello lavoro+donna

piazza Garibaldi
27043 Broni
Tel. 0385257049
Fax. 038552106
e-mail: info@comune.broni.pv.it
responsabile: Chiara Zetti (amministrativo)
assessorato di riferimento: servizi sociali
N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: sportello lavoro
giorni e orari apertura:
lun. 10:00 – 12:00
mer. 10:00 – 12:00
ven. 11:00 - 12:00

CASTANA(*)

(*) Il Comune segnala l'adesione al *Centro Risorse Donne Oltrepò Pavese* con sede presso il Comune di Voghera.

CASTEGGIO

Ufficio relazioni con il pubblico

via Castello 26
27045 Casteggio PV
Tel. 0383804941
Fax. 038382472
e-mail: ufficio.commercio@comune.casteggio.pv.it
responsabile: Pierluigi Girani (responsabile del servizio)
assessorato di riferimento: servizi sociali, pari opportunità, istruzione e cultura
N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: attività produttive
giorni e orari apertura:
lun. 9:00 - 13:00
mar. 9:00 - 13:00
mer. 9:00 - 13:00
gio. 9:00 - 13:00
ven. 9:00 - 13:00

CERTOSA DI PAVIA(**)

(**) Il Comune segnala *Sportello Donna*, associazione con sede a Pavia (v.le Repubblica 34 – tel. 038/224752 e-mail spdonna@sportellodonna.org), che fornisce servizi di consulenza a vari comuni su tematiche relative alle pari opportunità, ai servizi per l'impiego ed al sostegno per l'imprenditoria femminile.

CHIGNOLO PO

Sportello donna

via Marconi 8

27013 Chignolo Po PV
Tel. 038276001
Fax. 0382766366
responsabile: (sportello donna) (**)
assessorato di riferimento: servizi sociali

giorni e orari apertura:

gio. 14:00 - 16:00

(**) Associazione con sede a Pavia (v.le Repubblica 34 – tel. 038/224752 e-mail spdonna@sportellodonna.org), che fornisce servizi di consulenza a vari comuni su tematiche relative alle pari opportunità, ai servizi per l'impiego ed al sostegno per l'imprenditoria femminile.

CILAVEGNA

Sportello donna

Largo Marconi 3
27024 Cilavegna PV
Tel. 0381668046
Fax. 038196392

responsabile: Eugenia Mariani (responsabile servizi alla persona)
assessorato di riferimento: pari opportunità

N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: URP

giorni e orari apertura:

mar. 16:00 - 17:00

FILIGHERA (**)

(**) Il Comune segnala *Sportello Donna*, associazione con sede a Pavia (v.le Repubblica 34 – tel. 038/224752 e-mail spdonna@sportellodonna.org), che fornisce servizi di consulenza a vari comuni su tematiche relative alle pari opportunità, ai servizi per l'impiego ed al sostegno per l'imprenditoria femminile.

GARLASCO

Informagiovani

via SS. Trinità 6
27026 Garlasco PV

responsabile: Giovanna Migliavacca (direttore area sociale)
assessorato di riferimento: servizi sociali

N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: assessorato ai servizi sociali

giorni e orari apertura:

lun. 16:00 - 18:00

mer. 17:00 - 19:00

ven. 16:00 - 18:00

GIUSSAGO(**)

(**) Il Comune segnala *Sportello Donna*, associazione con sede a Pavia (v.le Repubblica 34 – tel. 038/224752 e-mail spdonna@sportellodonna.org), che fornisce servizi di consulenza a vari comuni su tematiche relative alle pari opportunità, ai servizi per l'impiego ed al sostegno per l'imprenditoria femminile.

MEDE (**)

(**) Il Comune segnala *Sportello Donna*, associazione con sede a Pavia (v.le Repubblica 34 – tel. 038/224752 e-mail spdonna@sportellodonna.org), che fornisce servizi di consulenza a vari comuni su tematiche relative alle pari opportunità, ai servizi per l'impiego ed al sostegno per l'imprenditoria femminile.

MORTARA

Informagiovani

c.so Garibaldi 48
27036 Mortara PV
Tel. 038491805
Fax. 0384296237

e-mail: biblioteca@comune.mortara.pv.it

responsabile: Antonella Ferrara (bibliotecaria)

assessorato di riferimento: assessorato della cultura

N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: biblioteca

giorni e orari apertura:

mar. 10:00 - 18:00

mer. 14:00 - 18:00

gio. 16:00 - 18:00

PALESTRO

Sportello donna

p.zza Marconi 1
27030 Palestro PV
Tel. 038465041
Fax. 038465559

responsabile: Giorgetta Giusto (assessore ai servizi sociali)

assessorato di riferimento: servizi sociali

giorni e orari apertura:

mer. 10:00 - 12:00

PAVIA

Centro risorse per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

via Scopoli 1
27100 Pavia PV
Tel. 0382399203
Fax. 0382399336

e-mail: conpiutempo@comune.pv.it

responsabile: dott.ssa Paola Pisano (responsabile servizio pari opportunità)

assessorato di riferimento: pari opportunità

N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: servizio di pari opportunità del comune di Pavia

giorni e orari apertura:

mar. 10:00 - 13:

PINAROLO PO (**)

(**) Il Comune segnala *Sportello Donna*, associazione con sede a Pavia (v.le Repubblica 34 – tel. 038/224752 e-mail spdonna@sportellodonna.org), che fornisce servizi di consulenza a vari comuni su tematiche relative alle pari opportunità, ai servizi per l'impiego ed al sostegno per l'imprenditoria femminile.

ROBBIO

Informagiovani

p.zza Marliano

27038 Robbio PV

Tel. 03844670882

Fax. 0384670415

responsabile: non indicato

assessorato di riferimento: servizi sociali

N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: biblioteca comunale

giorni e orari apertura:

mar. 16:00 - 19:00

ven. 16:00 - 19:00

SANTA GIULETTA (*)

(*) Il Comune segnala l'adesione al *Centro Risorse Donne Oltrepò Pavese* con sede presso il Comune di Voghera.

SANTA MARIA DELLA VERSA (**)

(**) Il Comune segnala *Sportello Donna*, associazione con sede a Pavia (v.le Repubblica 34 – tel. 038/224752 e-mail spdonna@sportellodonna.org), che fornisce servizi di consulenza a vari comuni su tematiche relative alle pari opportunità, ai servizi per l'impiego ed al sostegno per l'imprenditoria femminile.

TROMELLO

Ufficio relazioni con il pubblico

p.za Veneto 1

27020 Tromello PV

Tel. 038286021

Fax. 0382868370

e-mail: comune.tromello@legalmail.it
responsabile: rag. Motta Cristina (ragioniera)
assessorato di riferimento: assessore alla contabilità e finanze
N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: ufficio finanziario-segreteria

giorni e orari apertura:

lun. 9:00 - 13:00

mar. 9:30 - 13:00

mer. 9:00 - 13:00

gio. 9:00 - 13:00

ven. 9:30 - 13:30

sab. 9:00 - 12:00

VALLE LOMELLINA

Ufficio relazioni con il pubblico

piazza Municipio 2.
27020 Valle Lomellina PV
Tel. 038279001
Fax. 038279017

e-mail: urp@vallelomellina.pv.it
responsabile: Amiotti Patrizia (istruttore)
assessorato di riferimento: servizi sociali

N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: scolastico-sociale

giorni e orari apertura:

lun. 10:00 - 13:00

mar. 10:00 - 13:00

mer. 10:00 - 13:00

gio. 10:00 - 13:00

ven. 10:00 - 13:00

VIGEVANO

Sportello pari opportunità

via C. Battisti
27029 Vigevano PV
responsabile: Dalila Melato (funzionario)
assessorato di riferimento: non indicato

giorni e orari apertura:

mar. 9:00 - 12:00

VOGHERA(*)

Centro risorse donne Oltrepò pavese

p.zza Battisti, 5
27058 Voghera PV

Tel. 0383336342

Fax. 0383336317

e-mail: centrorisorse@comune.voghera.pv.it

responsabile: Antonella Lottini (consigliere comunale)

assessorato di riferimento: sindaco con delega alle pari opportunità e politiche temporali

N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: settore affari generali e risorse umane

giorni e orari apertura:

lun. 8:00 - 12:30

mar. 8:00 - 12:30

mer. 8:00 - 12:30

gio. 8:00 - 12:30

ven. 8:00 - 12:30

(*) Il Centro è stato costituito ed avviato con un Protocollo d'Intesa promosso dalla Provincia di Pavia e dal Comune di Voghera, al quale hanno aderito altri comuni della provincia pavese

PROVINCIA DI SONDRIO

Servizi comunali

DELEBIO

Informagiovani

c/o biblioteca

via S.G. Bosco

23014 Delebio SO

Tel. 0342684564

responsabile: Francesca (bibliotecaria)

assessorato di riferimento: cultura

N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: biblioteca

giorni e orari apertura:

lun. 15:00 - 17:00

mar. 20:00 - 22:00

mer. 15:00 - 17:00

gio. 20:00 - 22:00

ven. 15:00 - 17:00

SONDALO

Servizio sociale di base

via Vanoni 32

23035 Sondalo SO

Tel. 0342801539

Fax. 03422809010

responsabile: Braccini Angela (assistente sociale responsabile ufficio di piano di Bormio)

assessorato di riferimento: politiche sociali

N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: ufficio di piano-comunità montana in Valtellina

giorni e orari apertura:

lun. 8:30 - 17:00

mar. 8:30 - 17:00

mer. 8:30 - 17:00

ven. 8:30 - 17:00

sedi decentrate:

Bormio, Livigno

PROVINCIA DI VARESE

Servizi provinciali

Ufficio consiglieria di parità della provincia di Varese

c/o Assessorato al lavoro formazione professionale e istruzione

21100 Varese VA

Tel. 0332252729

Fax. 0332252796

e-mail: consiglieraparita@provincia.va.it

responsabile: Gabriella Sberviglieri (consigliera provinciale di parità)

assessorato di riferimento: assessorato al lavoro formazione professionale e istruzione

giorni e orari apertura:

ven. 9:30 - 12:30

Spazio pari

via Valverde 2

21100 Varese VA

Tel. 0332252729

Fax. 0332252796

e-mail: consiglieraparita@provincia.va.it

responsabile: Gabriella Sberviglieri (consigliera provinciale di parità)

assessorato di riferimento: assessorato al lavoro formazione professionale e istruzione

N.B. il servizio è inserito presso i tre centri per l'impiego

giorni e orari apertura:

lun. 9:00 - 12:00

mar. 9:00 - 12:00

gio. 9:00 - 12:00

Servizi comunali

CASORATE SEMPIONE

Comune attico

via De Amicis 7

21011 Casorate Sempione VA

Tel. 0331295052

Fax. 0331295093

e-mail: comunedicasorate.sempione@tin.it

responsabile: Mariangela Magistrali (assessore)

assessorato di riferimento: servizi sociali

giorni e orari apertura:

mer. 16:30 - 18:00

sab. 8:30 - 12:30

CISLAGO

Screening senologico

piazza E. Toti

21040 Cislago VA

Tel. 029667101

Fax. 0296671055

responsabile: non indicato

assessorato di riferimento: servizi sociali

N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: scuola elementare

giorni e orari apertura:

mar. 17:00 - 19:00

GORLA MAGGIORE

Informalavoro

p.zza Martiri della Libertà 17

21050 Gorla Maggiore VA

Tel. 0331614801

Fax. 0331618186

e-mail: informalavoro@comune.gorlamaggiore.va.it

responsabile: Roberta Pasinato (responsabile area amministrativa)

assessorato di riferimento: assessorato allo sport e sviluppo del territorio

giorni e orari apertura:

lun. 15:00 - 18:00

mar. 9:30 - 12:00

ven. 15:00 - 18:00

MARNATE

Sportello centro risorse

p.zza Sant'Ilario 1

21050 Marnate VA

Tel. 0331368224

Fax. 0331368224

e-mail: serv_soc.marnate@libero.it

responsabile: Maria Rita Colombo (referente amministrativo-istruttore direttivo)

assessorato di riferimento: socio assistenziale

N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: servizio socio assistenziale

giorni e orari apertura:

lun. 12:00 - 13:00

mar. 12:00 - 13:00

mer. 12:00 - 13:00

gio. 12:00 - 13:00

ven. 12:00 - 13:00

sab. 9:00 - 10:00

TRAVEDONA-MONATE

Sportello informagiovani-informalavoro

p.zza San Vito 33

21028 Travedona Monate VA

Tel. 0332978081

Fax. 0332978145

responsabile: Dimarno Sabina (operatore)

assessorato di riferimento: cultura

N.B. il servizio è inserito nella struttura/servizio: proloco

giorni e orari apertura:

mer. 9:30 - 12:30

ven. 9:30 - 12:30