

Madia D'Onghia

La rappresentanza di genere e gli organismi di parità nelle Università

Sommario: **1.** Premessa: oggetto dell'indagine. **2.** La cornice normativa. **3.** Il principio di pari opportunità negli Statuti Universitari. **4.** La rappresentanza di genere nelle Università. **4.1.** Gli organismi a tutela dell'uguaglianza. **4.2.** Le azioni positive realizzate. **5.** Alcune brevi riflessioni conclusive.

I. *Premessa: oggetto dell'indagine*

Il tema della parità di genere nelle pubbliche amministrazioni (con specifico riferimento alle Università) non compare spesso nel dibattito ed è diffusa l'idea che nel settore pubblico, a differenza che nel settore privato, il divario tra donne e uomini sia pienamente colmato. La pubblica amministrazione è generalmente considerata come una sorta di "isola felice", un punto di approdo sicuro e privilegiato per l'occupazione femminile a cui è in grado di garantire una serie di tutele e di *benefit* non facilmente fruibili nel mare del privato. Vari elementi sembrerebbero confortare questa visione. Di sicuro si tratta di uno dei settori lavorativi in cui la presenza femminile risulta più rilevante. Ma quali ruoli ricoprono le donne? Può dirsi, in generale, raggiunta la parità di genere?

Il presente Osservatorio si propone di valutare in concreto quale sia la posizione delle donne nelle Università statali italiane¹, di individuare, attraverso la disamina di una serie di indicatori, le principali criticità in termini

¹ Sono state considerate le 66 università statali, come catalogate dalla CRUI; i dati sono stati raccolti dal sito della CRUI (www.cru.it/) e dai siti di ciascuna università attraverso una *web analysis* che, pur avendo consentito di recuperare una significativa quantità di informazioni, tuttavia non sempre ha permesso di avere i dati completi e aggiornati.

di rappresentanza di genere e di funzionamento degli organismi sulle pari opportunità.

A questo fine è necessario partire da una sintetica ricostruzione del quadro normativo di riferimento, per poi passare ai dati e alle valutazioni conseguenti.

2. *La cornice normativa*

La ricostruzione della cornice normativa sulle pari opportunità nelle Pubbliche amministrazioni e sulla costituzione e il funzionamento degli organismi di parità risulta abbastanza ampia e affidata a strumenti diversi (leggi, circolari e altre fonti), che richiederebbero un'ampia disamina, non possibile in questa sede². Sinteticamente, è necessario, tuttavia, ricordare almeno quelle disposizioni che impongono una serie di adempimenti in capo al datore di lavoro pubblico, talvolta veri e propri obblighi provvisti di sanzione.

Si pensi alla Direttiva emanata dal Dipartimento della funzione pubblica nel 2007 (cd. Pollastrini-Niccolais)³, avente l'obiettivo, fra gli altri, di aumentare la presenza delle donne nelle posizioni dirigenziali e di "promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di un'amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte ad entrambi. Questo anche al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini nel territorio di riferimento".

Importante anche la previsione, da parte del Codice delle pari opportunità (l. 11 aprile 2006, 198), dell'obbligo per le pubbliche amministrazioni di redigere Piani di Azioni Positive (PAP) triennali al fine di assicurare "la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" (art. 48). In base a questa indicazione, le amministrazioni devono orientare le politiche di ge-

² Si rinvia, *ex pluris*, a SCARPONI, *La disciplina in tema di parità e pari opportunità*, in CARINCI E, D'ANTONA (a cura di), *Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. Commentario*, II, Giuffrè, 2000, p. 1769 ss. e a DE SIMONE, *Dai principi alle regole. Eguaglianza e divieti di discriminazione nella disciplina dei rapporti di lavoro*, Giappichelli, 2001, spec. p. 212 ss.

³ Si tratta della "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche del 27 maggio 2007", disponibile in www.innovazionepa.gov.it/-media/277333/direttiva-pari-opportunita.pdf.

stione delle risorse umane e l'organizzazione del lavoro – sia a livello centrale che a livello decentrato – secondo linee di azione a favore della parità di genere. Il PAP è, dunque, un documento programmatico che aiuta l'amministrazione ad auto-valutarsi – tramite la lettura dell'organizzazione in prospettiva di genere – e a diffondere la cultura delle pari opportunità grazie alla realizzazione di iniziative specifiche al contesto di riferimento. Il PAP è, infatti, destinato principalmente ai vertici delle amministrazioni e, in particolare, ai responsabili del personale che devono orientare le politiche di gestione delle risorse umane e l'organizzazione del lavoro, secondo le linee di azione fissate. In caso di mancata attuazione del piano, la sanzione prevista è l'impossibilità di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette⁴.

Il legislatore ha anche accompagnato l'adozione delle norme in materia di parità (già a partire dagli anni '90) con la previsione di istituzioni *ad hoc*, sia a livello centrale che a livello di singola amministrazione⁵. In particolare, a livello decentrato, da ultimo, l'art. 21, l. 4 novembre 2010 n. 183 (cd. Collegato al lavoro), novellando l'art. 57 del d.lgs. 165/2001, ha previsto la costituzione (presso le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 2 del d.lgs. 165/2001) del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG), che sostituisce, unificandoli, i Comitati per le Pari Opportunità (CPO) e i Comitati Paritetici sul fenomeno del *mobbing*⁶, il tutto espressamente “senza nuovi oneri per la finanza pubblica”. Il CUG deve essere formato da un de-

⁴ Così è stabilito dall'art. 6, co. 6, del d.lgs. 165/2001. Per una puntuale analisi dei PAP e, più in generale, delle azioni positive nel settore pubblico, v. SCARPONI, STENICO, *Le azioni positive: le disposizioni comunitarie, le luci e le ombre della legislazione italiana*, in BARBERA M. (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Giuffrè, 2007, p. 423, spec. p. 439 ss.

⁵ Sull'evoluzione dei Comitati per le pari opportunità nel corso del processo di contrattualizzazione del lavoro presso le pubbliche amministrazioni, cfr. GOTTARDI, *Pari opportunità*, in CARINCI F. (a cura di), *I contratti collettivi di comparto. Commentario*, 1997, p. 543 ss. Più in generale, sul ruolo delle istituzioni di parità, si rinvia a GUARRIELLO, *Le istituzioni e di parità*, in CALAFÀ, GOTTARDI (a cura di), *Il diritto antidiscriminatorio. Tra teoria e prassi applicativa*, Ediesse, 2009, p. 313 ss.

⁶ Per una completa disamina della novella si rinvia a CORAZZA, *Misure atte a garantire pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche*, in NOGLER, MARINELLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro. Commento alla legge 4 novembre 2010, n. 183*, Utet, 2012, p. 143 ss. e a ZILLI, *Pari opportunità, discriminazioni e mobbing nella reductio ad unum dei Comitati nelle pubbliche amministrazioni*, in MISCIONE, GAROFALO D. (a cura di), *Il Collegato lavoro 2010*, Ipsosa, 2011, p. 839 ss.

terminato numero di componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione (dirigenti e non), assicurando la presenza paritaria di entrambi i generi. Ha poteri propositivi, consultivi e di verifica ed entro il 30 marzo di ogni anno deve redigere e trasmettere una relazione dettagliata, riferita all'anno precedente, ai vertici politici e amministrativi dell'ente di appartenenza. La mancata costituzione del CUG comporta la responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi. Le linee guida per il funzionamento del nuovo Comitato sono state tracciate da una direttiva ministeriale del 2011⁷.

Un breve cenno va fatto anche al nuovo sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa dell'amministrazione (introdotto dalla cd. Riforma Brunetta) che deve tenere conto, tra l'altro, anche del "raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità" (art. 8, lett. h, d.lgs. 150/2009)⁸. Non solo. Come noto, il d.lgs. 150 ha previsto l'istituzione di una Commissione Indipendente per la Valutazione e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (oggi Anac) che ha predisposto linee guida per la valutazione della *performance* individuale dei dipendenti, con l'obiettivo futuro di pervenire a meccanismi di valutazione anche in un'ottica di genere, finalizzati alla valorizzazione del lavoro femminile⁹. Nell'ambito di ciascuna amministrazione pubblica è stato istituito anche un Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) avente, tra gli altri, il compito di verificare "i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità"¹⁰. Le tematiche di pari opportunità non sono più, quindi, relegate solo ad un ambito ristretto di mera problematicità e, dunque, di tutela: si introduce il concetto della trasversalità delle stesse tematiche.

⁷ Si tratta delle "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183), in Direttiva ministeriale a firma congiunta dei ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità del 4 aprile 2011.

⁸ Per un commento si rinvia, a OCCHINO, *La pubblica amministrazione alla prova della valutazione della performance: una sfida con molte incognite*, in NAPOLI, GARILLI (a cura di), *La terza riforma del lavoro pubblico tra aziendalismo e autoritarismo*, Cedam, 2013, p. 202 ss.

⁹ Ai sensi dell'art. 14, co. 5, lett. e, d.lgs. 150/2009 l'ex Civit "favorisce la cultura delle pari opportunità con relativi criteri e prassi applicative".

¹⁰ Così l'art. 14, lettera h), d.lgs. 150/2009. Su tali organismi di valutazione v. ERBOLI, *I soggetti del processo di misurazione e valutazione della performance*, in NAPOLI, GARILLI (a cura di), *op. cit.*, p. 300 ss.

Per quanto riguarda, poi, nello specifico la realtà universitaria, già il risulante Ccnl del personale tecnico amministrativo del 1987¹¹, all'art. 17, contemplava la necessità di definire "specifici interventi che si concretizz[assero] in vere e proprie 'azioni positive' a favore delle lavoratrici". Nello stesso articolo si prevedeva l'istituzione, con la presenza delle organizzazioni sindacali, di CPO. A distanza di qualche anno¹², si ribadiva la necessità, laddove non si fosse provveduto, di insediare tali Comitati entro termini tassativi e di fornire ai medesimi strumenti idonei al loro funzionamento. Inoltre, si introduceva il criterio dell'elettività delle rappresentanze del personale in seno ai Comitati, in sostituzione della nomina rettorale su designazione delle Organizzazioni sindacali. Tali disposizioni sono state riprese nei successivi Ccnl¹³, ancora vigenti.

In questa cornice, si inserisce la l. 30 dicembre 2010, n. 210 (c.d. Riforma Gelmini) in materia di riforma universitaria¹⁴, emanata in concomitanza all'entrata in vigore della legge sui CUG, che ha reso non facile e soprattutto non rapida l'attuazione da parte gli atenei italiani dei rispettivi obblighi di legge (fra cui anche la redazione dei nuovi statuti universitari).

3. *Il principio di pari opportunità negli Statuti Universitari*

A seguito della Riforma Gelmini, la definizione di norme in materia di genere nelle Università è stata delegata, di fatto, alla loro autonomia nelle fonti statutarie e regolamentari, dove il principio delle pari opportunità, unitamente all'impegno a garantire l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, è stato variamente declinato. Tutti gli Atenei lo richiamano nei primi articoli dello Statuto, con più o meno enfasi, all'interno o dei principi generali¹⁵

¹¹ D.P.R. 28 settembre 1987 n. 567.

¹² Prima con il d.P.R. 3 agosto 1990 n. 319 (art. 6), e poi con il Ccnl (art. 10) del Comparto Università per il quadriennio 1994-1997 (parte normativa), siglato il 18 novembre 1996.

¹³ Cfr. art. 14 del Comparto Università per il quadriennio 1998-2001 (parte normativa), del 9 agosto 2000, e per il quadriennio 2006-2009 (parte normativa).

¹⁴ Sulla nuova *governance* sottesa alla Riforma Gelmini, cfr. PICOZZA, POLICE (a cura di), *Competizione e governance del sistema universitario*, Giappichelli, 2013 e BROLLO, DE LUCA TAMAJO, *La riforma dell'Università tra legge e statuti*, Giuffrè, 2011.

¹⁵ Politecnico di Bari, Università di Bari, Calabria, Camerino, Cassino, Ferrara, Catania, Foggia, Genova, L'Aquila, Macerata, Messina, Perugia, Università del Salento, Università per Stranieri di Siena, Scuola Internazionale Superiore di Studi avanzati di Trieste, Università della Toscana, IMT di Lucca.

o dei principi d'indirizzo o principi ispiratori¹⁶, o tra le finalità istituzionali¹⁷, all'interno della propria *mission*¹⁸ o inserendoli tra le libertà e i diritti fondamentali¹⁹, limitandosi, in taluni casi, a richiamarli nella regolamentazione del Codice Etico²⁰, fra i principi di amministrazione e organizzazione²¹, tra le funzioni del Rettore²² e fra i criteri operativi del Direttore generale²³. Tuttavia, alcune Università dedicano una maggiore attenzione, con disposizioni *ad hoc*, ora rubricate “Pari opportunità”²⁴, ora “Uguaglianza delle opportunità”²⁵. Tre Atenei si impegnano anche ad adottare un linguaggio rispettoso dei generi, cioè, neutro dal punto di vista del genere, in tutte le comunicazioni e i documenti ufficiali²⁶.

Poche sono le Università che fanno anche un esplicito riferimento, tra i principi generali, alla valorizzazione degli studi di genere²⁷ e alla promozione della cultura e dei valori della parità, assicurando l'adeguamento dei programmi formativi²⁸. Taluni Statuti richiamano esplicitamente il principio di pari opportunità di genere anche con riferimento agli studenti²⁹ e al personale tecnico-amministrativo³⁰.

¹⁶ Università della Basilicata, Modena e Reggio Emilia, Padova, Pavia, Roma “La Sapienza”, Politecnica delle Marche, Università per Stranieri di Perugia, Roma “Foro Italico”, Roma Tre, Politecnico di Torino, Urbino “Carlo Bo”, “Ca Foscari” di Venezia, IUAV di Venezia.

¹⁷ Università di Cagliari, Napoli Federico II, Napoli “L’Orientale”, Palermo, Piemonte Orientale, Roma “Tor Vergata”, Teramo, Udine, Verona.

¹⁸ Seconda Università di Napoli, Università di Siena, Trento.

¹⁹ Università di Firenze, Politecnico di Milano, Pisa, Università del Sannio, Trieste.

²⁰ Università dell’Insubria, Molise, Napoli “Parthenope”, Parma, Scuola Normale Superiore di Pisa, Salerno.

²¹ Scuola Superiore Studi Universitari di Sant’Anna.

²² Università Mediterranea di Reggio Calabria.

²³ Università del Sannio e Trieste.

²⁴ Università di Bologna, Brescia, Camerino, Chieti-Pescara, Milano, Piemonte Orientale, Sassari, Torino, Verona.

²⁵ Università di Bergamo.

²⁶ Università di Chieti-Pescara, Siena e Torino.

²⁷ Università della Calabria, Foggia, Roma Tre, Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati di Trieste.

²⁸ Università di Padova, Urbino “Carlo Bo”.

²⁹ Università di Bologna, Camerino, Università “Mediterranea” di Reggio Calabria, Roma “Tor Vergata”, Università per gli Stranieri di Siena, Udine.

³⁰ Università di Cassino, Firenze, Foggia, Macerata, Palermo, Pavia e Scuola internazionale Superiore di Studi avanzati di Trieste.

Quanto alla costituzione degli organi collegiali e monocratici e, dunque, l'accesso alle cariche, la garanzia della rappresentanza di genere è dichiarata, in via di principio, nella parte generale, in pochi Statuti³¹. In tre Atenei non ci si limita alla dichiarazione di principio, ma si forniscono anche indicazioni procedurali, laddove, ad esempio, si stabilisce che nel caso in cui per le elezioni venga prevista la presentazione di liste, debba figurare almeno un terzo di candidature di uno dei due generi³², pena l'inammissibilità della lista³³, o che nell'attribuzione di cariche elettive, ivi comprese quelle studentesche, in organi e strutture collegiali, ciascun elettore possa esprimere due preferenze a condizione che siano riferite a candidati di sesso diverso, pena l'annullamento della scheda. In questo caso, se si presentano liste, queste ultime indicano i candidati alternandoli per genere ed entrambi i generi devono figurare in misura pari alla metà, pena l'inammissibilità delle liste medesime³⁴.

Con particolare riferimento alla composizione del Consiglio di Amministrazione, tutti gli Statuti riproducono la previsione contenuta nella l. 240/2010 e, cioè, che nella sua composizione debba essere assicurato il principio costituzionale delle pari opportunità nell'accesso agli uffici pubblici (art. 2, co. 1, lett. l), prevedendo, in cinque Atenei, anche la garanzia di una sorta di 'quota' minima di presenza per entrambi i sessi³⁵. Quanto, invece, alla composizione del Senato accademico – su cui non vi è alcuna indicazione normativa – solo dieci Statuti richiamano il principio di pari opportunità³⁶.

Circa gli altri organi statutari, se con riferimento ai CUG, tutti gli Atenei

³¹ Università del Sannio, Perugia, Sassari, Siena, Trieste, Udine, Urbino "Carlo Bo".

³² Università di Modena e Reggio Emilia.

³³ Università di Palermo.

³⁴ Università di Urbino "Carlo Bo".

³⁵ Nello Statuto dell'Università di Bologna si prevede che "tra gli 8 membri nominati dal Senato accademico, devono essere presenti almeno 2 donne e almeno 2 uomini" (art. 7); in quello di Cagliari che il rispetto del principio di pari opportunità deve essere garantito "per una quota pari ad almeno 1/3 dei medesimi componenti" (art. 14); in quello dell'Università di Milano che "la presenza di ciascun genere nell'ambito degli otto componenti [...] non può essere inferiore a tre unità" (art. 27); in quello dell'Università del Piemonte Orientale che "entrambi i generi devono essere rappresentati da almeno due componenti" (art. 13); in quello del Politecnico di Torino che "qualora dopo l'accertamento del soddisfacimento dei requisiti il numero dei candidati [esterni e interni] per ciascun genere risulti inferiore al 30% dei nominativi, viene riaperto il relativo bando per una sola volta" (art. 12).

³⁶ Università di Bologna, Napoli "Parthenope", Padova, Piemonte Orientale, "Mediterranea" di Reggio Calabria, Politecnico di Torino, Siena, Sassari, Trento e Trieste.

riprendono la previsione normativa (art. 57, co. 2, d.lgs. 165/2001) di garantire nella composizione dell'organo la presenza paritaria di entrambi i generi, assolutamente residuale è, invece, la previsione della rappresentanza di genere nella scelta dei componenti del Nucleo di valutazione (organo tecnico istituzionale interno all'Ateneo, *ex art. 2, l. 240/2010*, con funzioni di verifica e valutazione, nonché funzioni propositive e consultive nei confronti degli organi di governo)³⁷ e nella composizione del Collegio di disciplina (organo che si occupa dei procedimenti disciplinari nei confronti dei docenti *ex art. 10, l. 240/2010*)³⁸.

Pochissime sono, poi, le Università che indicano il rispetto della parità di trattamento tra donne e uomini nell'accesso alle cariche accademiche³⁹, prevedendo in un caso che per ciascuna componente debba figurare almeno il 30% di candidature o nomine del genere meno rappresentato⁴⁰.

In un solo Statuto, vi è, poi, il riferimento esplicito a una più efficace conciliazione tra vita professionale e vita familiare per favorire le uguaglianze di trattamento e di opportunità⁴¹.

4. *La rappresentanza di genere nelle Università*

Passando all'analisi dei dati, occorre partire dalla popolazione studentesca, dove le donne, oltre a rappresentare la maggioranza degli immatricolati (56,5%) da tempo oramai, costituiscono oltre la metà dei laureati italiani (nel 1991, per la prima volta in Italia, le immatricolate hanno superato i loro colleghi uomini), attestandosi nel 2014 – come si evince dalla Tab. 1 – quasi al 60% del complesso dei laureati.

³⁷ Solo nello Statuto dell'Università di Bologna.

³⁸ Università dell'Aquila e di Milano.

³⁹ Università di Palermo.

⁴⁰ Università dell'Aquila.

⁴¹ Università di Milano.

Tab. 1 - Popolazione studentesca

	DONNE		UOMINI		
	Totale	%	Totale	%	Totale
ISCRITTI (a.a. 2013-2014)	948.191	56,5	728.765	43,5	1.676.956
LAUREATI (2013)	179.142	59,3	123.089	40,7	302.231
DOTTORATI DI RICERCA (2013)	4994	47,7	5480	52,3	10474
SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE (diplomati 2013)	2308	33,6	4551	66,4	6859
CORSI DI PERFEZIONAMENTO (2013/2014)	8595	27,3	22932	72,7	31527
MASTER 1° LIVELLO (diplomati 2013)	6005	30,4	13740	69,6	19745
MASTER 2° LIVELLO (diplomati 2013)	5020	43,3	6563	56,7	11583

Fonte: Miur - Ufficio Statistica

Da ricerche più dettagliate⁴² si ricava come la presenza femminile arrivi a incidere per oltre il 63% nei corsi magistrali a ciclo unico; le studentesse, di regola, si laureano prima e più di rado sono fuori corso; la percentuale di

⁴² Cfr. il Rapporto di AlmaLaurea, *Profilo dei laureati 2014. Rapporto 2015*, in www.almaLaurea.it/universita/profilo, maggio 2015.

donne che partecipa ai test di ingresso per i corsi di laurea a numero programmato è più elevata, così come è alta la percentuale di studentesse in mobilità Erasmus, in entrata (65,0%) e in uscita (56,9%).

Nonostante la maggiore mobilità e i migliori risultati delle studentesse, si osserva ancora il fenomeno di ‘segregazione orizzontale’, ovvero una forte differenziazione nella composizione per genere dei laureati per ambito disciplinare. che vede le donne maggiormente presenti nei settori umanistici. In particolare, le donne costituiscono la forte maggioranza dei laureati nelle discipline dell’insegnamento (94%): linguistico (85%), psicologico (83,5%) e letterario (71%); di converso, esse sono una minoranza dei laureati nelle cd. scienze dure, in particolare nel settore dell’ingegneria (25%). Un aumento più strutturale e significativo della loro presenza si registra nelle aree di scienze della vita e di medicina in cui si sta verificando un processo di femminilizzazione, pari al 34% nelle discipline delle scienze e al 49% in quelle delle scienze agrarie e veterinarie⁴³. Ciò riflette la permanenza di stereotipi sul genere che si riproducono in tutte le fasi della carriera delle studentesse – ricercatrici – docenti⁴⁴.

Passando al personale tecnico-amministrativo (PTA), esso presenta una discreta numerosità nel panorama delle risorse umane attive nelle Università. Il dato che emerge dalla Tab. 2 vede una maggioranza del PTA appartenente al genere femminile, con riferimento a tutte le categorie considerate (Cat. B, C, D, EP), sia fra il personale a tempo indeterminato, sia fra quello a tempo determinato, come, del resto, in tutte gli altri comparti pubblici. Tale tendenza si inverte guardando la classe dirigenziale, laddove si rileva una maggiore presenza maschile (quasi il 65%), denotando una sostanziale difficoltà delle donne a raggiungere le posizioni apicali.

⁴³ Cfr. il Rapporto di Almalaurea, *op. cit.* Per un’analisi più risalente, v. FRATTINI, ROSSI, Report sulle donne nell’Università italiana, in www.menodizero.eu/saperepotereanalisi/247-report-sulle-donne-delluniversita-italiana.html, 2012.

⁴⁴ Per un’analisi v. anche TOMIO, *Lavoro e carriere femminili negli anni di crisi. Gli Organismi di parità e le sfide per le Università*, in BIANCHERI, TOMIO (a cura di), *Lavoro e carriere nell’Università. Gli organismi di parità e la promozione dell’equità di genere*, ETS Pisa, 2015, p. 11 ss.

Tab. 2 - *Personale tecnico-amministrativo per area funzionale e tipologia di contratto (al 31 dicembre 2014)*

AREA FUNZIONALE	Contratto di lavoro a tempo indeterminato		Contratto di lavoro a tempo determinato		Altre tipologie contrattuali		Totale	%	%
	M	F	M	F	M	F			
Dirigenza amministrativa	144	93	55	17	2	1	312	64,4	35,6
Amministrativa ed amministrativa- gestionale	6312	17026	266	876	54	156	24690	26,8	73,2
Biblioteche	846	2187	16	57	0	5	3111	27,7	72,3
Servizi generali e tecnici	2216	1477	56	53	6	20	3828	59,5	40,5
Socio sanitaria, medico- odontoiatrica e socio sanitaria	1653	2441	0	7	5	1	4107	40,3	59,7
Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	10022	5553	322	309	58	38	16302	63,8	36,2
Area non individuata	9	10	77	82	259	396	833	41,4	58,6
TOTALE	21202	28787	792	1401	384	617	53183	42	58

Fonte: Miur

Il quadro non muta quando si passa al personale docente rispetto al quale pure si rileva una prevalenza del genere maschile che aumenta significativamente nei ruoli apicali della carriera accademica. Gli ordinari di sesso femminile rappresentano solo il 21,4% del totale del personale docente ordinario, le associate il 35,8%, e le ricercatrici rappresentano il 46,6% (Tab. 3). La figura geometrica che rappresenta la docenza femminile è sempre la piramide, molto schiacciata verso il basso, contro la forma della clessidra (% analoghe nelle tre fasce) che caratterizza, invece, la docenza maschile.

Tab. 3 - *Personale docente*

NUMERO TOTALE dei docenti di ruolo negli Atenei statali per qualifica al 31/12/2014	M	F	Totale	%	
				M	F
QUALIFICA	M	F	Totale	M	F
Ordinario	9879	2685	12564	78,6	21,4
Associato	10752	5984	16736	64,2	35,8
Ricercatore	10720	9328	20048	53,4	46,6

Fonte: Miur - Ufficio Statistica

La difficoltà delle donne docenti universitarie a raggiungere le posizioni di vertice della carriera accademica è noto, in letteratura, come effetto *glass ceiling*, un'espressione che sta a indicare situazioni in cui l'avanzamento di una persona in una qualsiasi organizzazione lavorativa o sociale, viene impedito per discriminazioni, prevalentemente di carattere razziale o sessuale. Nel 2014, l'indice di *glass ceiling*⁴⁵ si attesta al 1,87, un dato migliore rispetto agli

⁴⁵ L'indice misura le possibilità che hanno le donne, rispetto agli uomini, di raggiungere posizioni di vertice, confrontando la percentuale di donne fra gli ordinari con la percentuale di donne fra l'intero personale docente (ordinari, associati e ricercatori). Un indice di *Glass Ceiling*

anni precedenti (nel 2008 si attestava al 1,95), che, se per un verso, registra una lenta progressione verso il valore auspicato, pari a 1, allo stesso tempo rivela la persistenza della criticità.

Il permanere del c.d. “soffitto di cristallo”⁴⁶ (presente in tutte le pubbliche amministrazioni e nelle istituzioni politiche⁴⁷) è strettamente collegato al fenomeno del cd. *leaky pipeline* – il tubo che perde – metafora che si è affermata negli ultimi anni a sottolineare l’esistenza di pratiche discriminatorie (per lo più indirette) lungo tutto il percorso di carriera, proprio per quanto riguarda l’accesso alle posizioni apicali. Il problema è dato dal fatto che, una volta “entrate” nel mondo del lavoro, alle donne si presentano, a ogni livello del percorso di carriera, molteplici fattori di rischio di fuoriuscita dal sistema organizzativo, con una frequenza molto più elevata di quella maschile. In letteratura questo fenomeno è definito anche “effetto *revolving doors*”: porte girevoli che fanno sì che le donne possano entrare nel mercato, per poi fuoriuscirne in diverse fasi. Ciò può avvenire con la nascita di un figlio, per la difficoltà di conciliare vita familiare e lavoro durante il percorso di lavorativo, per la scarsità di riconoscimenti e opportunità di carriera o per dinamiche di esclusione e isolamento che portano le donne, più spesso degli uomini, a disinvestire dal versante lavorativo. E non si tratta di un fenomeno spiegabile neppure solo alla luce di un effettivo *gap* storico che, in ogni caso, va ‘naturalmente’ a esaurirsi: l’asimmetria, infatti, sembra sopravvivere anche al cambio generazionale e alla forte scolarizzazione della componente femminile.

Con riferimento ai singoli Dipartimenti, va segnalata anche la cd. segregazione disciplinare, per cui la maggiore presenza femminile si registra nei settori umanistici, anche se comincia ad esserci una significativa e più strutturale presenza di donne nelle aree di scienza della vita e di medicina.

pari a 1 indica che non vi è differenza fra donne e uomini per quanto riguarda le possibilità di avanzamento di carriera. Un valore inferiore a 1 significa che le donne sono sovra-rappresentate fra gli ordinari e un valore di Indice di *Glass Ceiling* superiore a 1 evidenzia che le donne sono sottorappresentate.

⁴⁶ Il soffitto di cristallo può essere definito come “quel luogo organizzativo invisibile, operante, che mantiene le donne al di sotto dei livelli più alti della gerarchia”, da BOMBELLI, *Soffitto di vetro e dintorni. Il management al femminile*, Etas, 2000. V. anche HYMOWITZ, SCHELLHARDT, *The Glass Ceiling: Why Women Can't Seem to Break the Invisible Barrier that Blocks Them from the Top Jobs*, in *The Wall Street Journal*, 1986, p. 1 ss.

⁴⁷ In proposito cfr. D'AMICO, *Rappresentanza politica e genere*, in BARBERA (a cura di), *op. cit.*, p. 347 ss. e LEONE S., *L'equilibrio di genere negli organi politici*, Franco Angeli, 2013.

La difficoltà delle donne nel raggiungere i livelli stabili e più elevati della carriera accademica, malgrado esse presentino un vantaggio in termini di massa critica nelle fasi iniziali della carriera, si riflette anche sulla retribuzione⁴⁸: il salario medio annuale dei professori ordinari di sesso maschile risulta essere più alto di quello delle donne, probabilmente a causa della minore anzianità di servizio di queste nel ruolo apicale, e della maggiore frequenza con cui i professori ricoprono ruoli che danno luogo a remunerazioni aggiuntive. Uno svantaggio questo che si riflette anche su tutte le prestazioni sociali calcolate sulla retribuzione, quale, in primo luogo, il trattamento pensionistico. La situazione è invertita con riguardo ai ruoli delle associate e delle ricercatrici, in ragione della maggiore anzianità delle donne in tali categorie.

La forbice nel genere del personale docente si rinviene anche quando si analizzano gli organi di governo degli Atenei, che riflette inevitabilmente la composizione delle fasce di docenza, posto che le difficoltà con cui le donne procedono nella loro carriera influisce sulla loro possibilità di accesso ai luoghi di decisione all'interno dell'Università. Un'analisi condotta nel corso del 2014 a livello nazionale⁴⁹ ha permesso di evidenziare che i Dipartimenti sono diretti per circa il 70% da uomini; solo in 6 casi la carica dei Rettori è ricoperta da donne⁵⁰; in Senato accademico la rappresentanza media delle donne è pari al 25% e analoghi valori medi nazionali si registrano quanto a presenza delle donne nei Consigli di Amministrazione (24%). Nella composizione del Nucleo di Valutazione, la presenza femminile si attesta intorno al 17%. La 'probabilità' che una donna acceda a cariche istituzionali è, poi, ancora più bassa nei settori scientifici⁵¹, mentre maggiori possibilità di accesso vi sono nel settore letterario e in quello giuridico. Gli unici organi che fanno eccezione sono – non a caso – i CUG.

⁴⁸ Sulle differenze salariali legate al genere, il cd. *gender pay gap*, v. fra gli altri, NUNIN, *Alcune riflessioni in tema di gender pay gap nel contesto italiano ed euorunitario*, in SCARPONI (a cura di), *Diritto e genere. Analisi interdisciplinare e comparata*, Cedam, 2014, p. 251 ss.; VILLA, *Il Gender Pay Gap (GPG). Come si misura, come si interpreta*, in DEL RE, PERINI, *Gender politics in Italia e in Europa. Percorsi di studi di genere per le lauree triennale e magistrali*, University Press, Padova, 2014, p. 203 ss.

⁴⁹ I risultati di tale analisi sono stati presentati a un convegno organizzato a Ferrara, il 17 ottobre 2014, su "Pari rappresentazione degli organi di Ateneo: teoria e prassi a confronto".

⁵⁰ Si tratta dell'Università della Basilicata, di Cagliari, dell'Aquila, di Milano Bicocca, L'"Orientale" di Napoli e l'Università per Stranieri di Siena.

⁵¹ In proposito cfr. ADDIS, *Lavoro e carriere delle donne nella scienza: i fatti e le teorie*, in BIANCHERI, TOMIO (a cura di), *op. cit.*, p. 55 ss. Più di recente, LOPEZ, *Scienza, genere, educazione*, Franco Angeli, 2015.

Facendo, poi, un raffronto fra piccoli, medi e grandi Atenei, è possibile effettuare un'altra valutazione, sempre in merito alla presenza delle donne negli organi di governo, ma anche a livello più generale: la presenza delle donne è maggiore negli Atenei più piccoli e di più recente istituzione. Ciò si spiega con il fatto che in questi ultimi, gli uomini, con una certa frequenza, si fermano soltanto pochi anni, rappresentando, per essi, una tappa intermedia (un modo per rendere più veloce la propria carriera), mentre le donne tendono a rimanervi più a lungo, anche perché, il più delle volte, i piccoli Atenei costituiscono l'unica opportunità che si offre loro.

Un dato interessante emerge osservando gli organismi non statutari ovvero le Commissioni o Gruppi di lavoro, variamente denominati (senza alcuna visibilità esterna e nessun tipo di riconoscimento giuridico e/o economico), costituiti presso i singoli Dipartimenti o a livello di Ateneo: la maggioranza dei componenti è sempre di sesso femminile.

I dati appena illustrati, mostrano, dunque, che, in linea generale, l'attività dei docenti presenta maggiore omogeneità tra i sessi all'inizio della carriera, tende, invece, a diversificarsi con la crescita di livello; inoltre, alcune indagini⁵² – invero, un po' risalenti, ma che trovano un riscontro ancora oggi – hanno anche rilevato come, col progredire nella professione, l'impegno delle donne si concentri soprattutto nella ricerca e sul lavoro interno dell'Università, quello degli uomini, invece, sulle attività di gestione e amministrazione, oltre alle attività di consulenza. Tale tendenza caratterizza soprattutto i docenti delle materie giuridiche, economiche o ingegneristiche, nell'ambito delle quali la libera professione è più diffusa, prestigiosa e remunerativa, tanto da essere competitiva con la stessa professione di docente.

Il quadro non è meno desolante se si guarda al dato complessivo europeo, dalla cui lettura in un'ottica di genere non viene fornita un'immagine incoraggiante. Basta leggere la recente proposta di Risoluzione al Parlamento Europeo (presentata il 20 luglio 2015) “sulla carriera professionale delle donne in ambito scientifico e accademico e sui ‘soffitti di cristallo’ incontrati”⁵³, per averne un chiaro riscontro. Nel documento, fra i vari considerando, si legge: “in ambito universitario la carriera delle donne continua a

⁵² ISTAT, *Donne all'università*, il Mulino, 2001. Si tratta di una pubblicazione, frutto dell'indagine condotta dal “Gruppo di lavoro su culture delle differenze e studi delle donne nell'istituzione universitaria”, costituito dal Miur il 29 luglio 1997.

⁵³ Si può leggerla in www.europarl.europa.eu/.

essere caratterizzata da una marcata segregazione verticale, per cui le donne che ricoprono le cariche accademiche più importanti rappresentano solo una percentuale molto ridotta; secondo i dati di *She Figures 2012*, “le donne costituiscono soltanto il 10% dei rettori universitari”. Si osserva, inoltre, come, nonostante i cambiamenti positivi degli ultimi anni, l’uguaglianza di genere nel mondo scientifico e accademico non sia ancora stata conseguita, con situazioni eterogenee nei vari Stati membri, settori della ricerca e gradi accademici; in particolare, si “mette in risalto la presenza estremamente ridotta delle donne nelle più alte posizioni accademiche e decisionali nelle istituzioni scientifiche e nelle Università, a conferma dell’esistenza di un soffitto di cristallo, ovvero di barriere invisibili fondate su pregiudizi che ostacolano l’ascesa delle donne a posizioni di responsabilità”. Ancora, si “deplora la comprovata presenza della segregazione di genere, di natura sia orizzontale che verticale, nelle gerarchie universitarie e scolastiche in Europa e in altre economie avanzate, e ci si rammarica per il fatto che, se da un lato le donne sono il 59% dei laureati nell’UE-28, dall’altro esse rappresentano soltanto il 18% dei professori universitari ordinari”, oltre al fatto che “le donne continuano a sperimentare una disparità di accesso alle posizioni di ricerca, ai finanziamenti e alle pubblicazioni, incluso un divario retributivo di genere non corretto in ambito scientifico e accademico, e devono altresì far fronte alla rigidità dei criteri in materia di promozioni e riconoscimenti e a una mancanza di finanziamenti o politiche adeguate a loro sostegno”, il che – si legge sempre nella proposta – “rende le prospettive delle giovani scienziate particolarmente fosche”. Tra le principali motivazioni individuate per rendere conto del permanere (e talvolta anche del radicarsi) di queste asimmetrie, nel documento europeo si fa riferimento, in particolare, alla persistenza di forti squilibri nella divisione del lavoro di cura all’interno delle coppie, per cui le donne “sono costrette a farsi carico di maggiori obblighi genitoriali o connessi alla famiglia rispetto alla controparte maschile”, oltre alla “persistenza di pregiudizi e stereotipi”⁵⁴.

⁵⁴ Fra gli stereotipi il documento europeo rileva “che la scarsa presenza di donne nei settori della scienza e della ricerca [abbia] portato a un approccio androcentrico alla R&S, in particolare: a) non esistono manichini femminili per le prove d’urto; b) la ricerca medica viene di solito effettuata su soggetti di sesso maschile; c) i calcoli sulle dosi di radiazioni si basano sul tasso di assorbimento di un maschio di mezza età; e d) nella maggior parte dei libri di anatomia le immagini raffigurano il corpo di un uomo”.

4.1. Gli organismi a tutela dell'uguaglianza

La transizione dai CPO ai CUG inizialmente non è stata vissuta positivamente dalle Università italiane, tant'è che si è cercata in tutti i modi di ostacolarla, sia proponendo il 'doppio binario' della compresenza di un CUG e di una Commissione per le Pari Opportunità, sia tentando di ottenere una deroga all'applicazione della nuova normativa visto che anche le Università, al pari dei Consigli giudiziari⁵⁵, esentati dall'istituzione dei CUG, avevano personale contrattualizzato (tecnico-amministrativo) e personale non contrattualizzato (docente)⁵⁶. Si temeva, in particolare, che gli ulteriori compiti di cui i CUG erano stati gravati (come quelli in tema di *mobbing* e benessere organizzativo) potessero sminuire la funzione primaria degli originari CPO, soprattutto il loro ruolo culturale, dentro e fuori gli Atenei. Né rassicurava quanto previsto al punto 3.1.1 delle Linee guida del 2011: "Le Università, nell'ambito dell'autonomia e delle specificità loro riconosciute, disciplinano nei rispettivi Statuti le modalità di costituzione e di funzionamento dei CUG, ai sensi dell'articolo 57 del d.lgs. 165/2001, come novellato dall'articolo 21 della legge 183/2010". Le Faq⁵⁷ chiarirono anche che l'istituzione dei nuovi organismi era da ritenersi vincolante per il personale contrattualizzato; per la componente non contrattualizzata vi era la possibilità di costituire "un diverso organismo", che operasse accanto al CUG, oppure, soluzione ritenuta

⁵⁵ Si riporta la risposta alla domanda n. 6 delle Faq (elaborate dal gruppo di lavoro interministeriale per la costituzione e sperimentazione dei CUG e consultabili in www.funzionepubblica.gov.it/media/1003756/12faq_cug.pdf): "Restano, pertanto, esclusi dalla sfera di applicazione dell'art. 21 della legge 183/10 i consigli giudiziari e, più in generale, le amministrazioni, in cui opera personale in regime di diritto pubblico, di cui all'art. 3 del d.lgs. 165/2001".

⁵⁶ Già nei mesi precedenti all'entrata in vigore della legge, dopo la pubblicazione delle Linee Guida, i due organismi che riuniscono i Comitati Pari opportunità universitari – la Conferenza nazionale Comitati Pari Opportunità e l'Associazione Nazionale Coordinamento Comitati (UniCpo) – espressero un profondo dissenso, chiedendo ai ministri interessati di prendere in considerazione l'opportunità di escludere dalle norme in questione i Comitati di Pari Opportunità all'interno delle Università, che si presentavano come organismi statutari in genere misti, cioè sia di natura elettiva che di nomina del Rettore, in rappresentanza di tutte le componenti presenti nelle Università (molti Atenei avevano adottato Statuti e Regolamenti che istituivano i CPO come Organi, un modello che appariva difficilmente compatibile con il nuovo modello disegnato dal legislatore per tutte le Pubbliche Amministrazioni). In merito, v. ZILLI, *La querelle sui Comitati Unici di Garanzia negli Atenei*, in BROLLO, DE LUCA TAMAJO, *La riforma dell'Università tra legge e statuti*, Giuffrè, 2011, p. 287 ss. e TARICONE, BROCCOLI (a cura di), *Le politiche di pari opportunità nelle Università. Modelli per le nuove generazioni*, Caramanica Editore, 2012.

⁵⁷ Cfr., *supra* nota 55.

preferibile dal gruppo interministeriale, la creazione di un CUG unico, nel quale fossero rappresentate entrambe le componenti. Per quanto riguarda la rappresentanza studentesca era prevista la possibilità di estendere la partecipazione al CUG unico anche ad essa, limitandone tuttavia la possibilità di intervento, al fine di non alterare la composizione paritetica dell'organismo.

Fuorviante era l'affermazione – presente in un comunicato del Dipartimento pari opportunità – che i CUG avrebbero rappresentato “un interlocutore unico, più efficace e completo” al quale i lavoratori avrebbero potuto rivolgersi in caso di discriminazioni e per “porvi rimedio”⁵⁸. Era fuorviante perché suggeriva l'idea – del tutto errata – che il CUG avesse un ruolo attivo nel concreto contrasto ai comportamenti discriminatori e nella tutela ai dipendenti che avessero lamentato di essere vittime di *mobbing*, quando al CUG spettano – come si è già detto – funzioni preventive, formative e di sensibilizzazione.

In ogni caso, nonostante le diffidenze iniziali, ormai a 5 anni dalla sua introduzione⁵⁹, quasi tutti gli Atenei hanno provveduto alla sua costituzione (dotandosi del relativo regolamento di funzionamento, dalla cui analisi emerge un quadro abbastanza variegato circa la composizione, la modalità di scelta dei componenti e del Presidente) optando – salvo un caso⁶⁰ – per la scelta del CUG unico (riferito sia al personale tecnico amministrativo sia al personale docente). All'appello mancano solo 9 Atenei (di cui due hanno avviato le procedure di costituzione⁶¹) e in alcuni di questi il rettore ha nominato la Delegata alle Pari opportunità⁶², peraltro presente in molti degli Atenei in cui opera il CUG⁶³.

⁵⁸ In www.pariopportunita.gov.it/index.php/archivio-dossier/2010-carfagna-qstrumento-unico-contro-lediscriminazioni-al-lavoroq.

⁵⁹ In realtà, i CUG universitari – tenuto conto che dopo l'adozione della l. 183/2010, è stata approvata la “riforma Gelmini”, secondo cui, entro il termine del 29 luglio 2011, le Università dovevano elaborare i nuovi Statuti, anche con la previsione della costituzione e del funzionamento dei nuovi comitati – avrebbero dovuto essere costituiti dalle Amministrazioni universitarie non entro il termine perentorio di 120 giorni dalla data di entrata in vigore della legge istitutiva dei CUG, ma solo dopo l'adozione dei nuovi statuti da parte degli atenei. In molti casi e per ragioni diverse, questo termine è stato ulteriormente dilazionato. Nella maggior parte degli Atenei il CUG è stato costituito nel biennio 2013-2014.

⁶⁰ Università di Roma “La Sapienza”.

⁶¹ Si tratta delle seguenti Università: Catanzaro, Seconda Università di Napoli, Mediterranea di Reggio Calabria, Roma Foro Italico, Teramo, IMT Lucca e IUSS Pavia. È in corso di costituzione presso l'Università di Bari e di Siena.

⁶² Seconda Università di Napoli, Università “Mediterranea” di Reggio Calabria, Roma Foro Italico e Teramo.

⁶³ La delegata alle pari opportunità è presente in 22 delle 66 Università esaminate: Ber-

Alcune Università hanno comunque scelto di mantenere in vita il Comitato pari opportunità⁶⁴, talora con qualche variante nella denominazione (Consiglio di parità⁶⁵ o Commissione⁶⁶ o Commissione per la parità di genere⁶⁷), nella convinzione che la compresenza dei due organismi possa permettere una maggiore rappresentanza di tutte le componenti presenti in Ateneo.

In realtà, il ruolo dei CUG, oggi, risulta rafforzato rispetto a quello dei CPO: se è vero, infatti, che vi è un aggravio di lavoro, al contempo, le nuove responsabilità ad esso affidate per implementare nell'Amministrazione universitaria nuovi modelli organizzativi, lo dovrebbero porre al centro delle attività destinate a migliorare la *performance* degli Atenei, posto che le politiche di pari opportunità configurano – ai sensi della “riforma Brunetta” – “un significativo elemento d'innovazione” – si legge nelle Linee Guida del 2011 – e “una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi”.

Costituisce, poi, un aspetto positivo, oltre alla previsione della pariteticità di genere (invero, non sempre rispettata, nella composizione dei CUG, dove, spesso, prevale la netta maggioranza femminile), l'auspicata collaborazione con altri organi dell'Ateneo che dovrebbe assicurare al CUG una centralità del tutto nuova. Si pensi, in particolare, ai rapporti con il Nucleo di valutazione e soprattutto con il responsabile del personale che, ad esempio, nella compilazione del *format* per il monitoraggio previsto dalla citata Direttiva del 2007 si dovrà “avvalere del CUG” (così si legge nelle Linee guida del 2011) e con il Presidente del CUG dovrà firmare la relazione annuale. Inoltre, la relazione sulla situazione del personale che il CUG deve presentare il 30 marzo di ogni anno, dovrebbe metterlo nelle condizioni di valutare di anno in anno l'efficacia di certe iniziative poste in essere dall'Ateneo e da esso stesso.

Invero, sul piano del reale assetto delle relazioni tra il CUG e le altre strutture dell'Ateneo, si registrano non poche criticità, mancando un vero e

gioco, Macerata, Ferrara, Roma “La Sapienza”, Foggia, Roma Tre, Macerata, Università del Salento, Padova, Salerno, Sannio, Politecnico di Torino, Camerino. In alcune Università, la Delegata coincide con la carica di Presidente CUG: Cassino, Palermo, Trento, Udine, Modena e Reggio Emilia, Siena e Trieste.

⁶⁴ Università di Padova e Genova; in quest'ultima, la presenza di entrambi gli organismi è prevista anche a livello statutario (art. 28 per il CPO e l'art. 28 *bis* per il CUG).

⁶⁵ Università di Ferrara.

⁶⁶ Università di Padova.

⁶⁷ Università di Camerino.

stretto coordinamento⁶⁸. Nelle *Linee guida* ministeriali si legge che l'Amministrazione è "invitata a consultare preventivamente il CUG ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (per esempio, flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera ecc.)", aggiungendo poi l'auspicio che, sentito il CUG, le modalità di consultazione del Comitato siano predeterminate dai vertici dell'Amministrazione con atti interni. Seppure questa procedura sia stata normativizzata in quasi tutti i regolamenti di funzionamento del CUG, mancano riscontri nella prassi, a cui si aggiungono le difficoltà anche operative, legate al problema delle risorse economiche che, a fronte delle nuove funzioni assegnate, sono rimaste invariate. Il tutto con il rischio di ridurre i CUG a un mero adempimento formale, ovvero una mera 'burocrazia' di genere, senza riuscire ad andare molto al di là di una precaria opera di diffusione 'culturale' e di una costante rimodulazione di obiettivi e *desiderata*.

Vanno, poi, ricordati, oltre ai CUG, altri organismi istituiti in alcuni Atenei che, in diversa misura, si occupano pure di questioni di genere, fra cui la Commissione etica⁶⁹ e la Consigliera di Fiducia, presente in 18 Università⁷⁰. Su quest'ultima figura che continua ad avere molte difficoltà nell'essere riconosciuta all'interno delle istituzioni universitarie, si ricorda che trattasi di una professionista, esterna all'Ateneo, selezionata mediante avviso pubblico, alla quale si possono rivolgere le lavoratrici dell'Università che ritengano di essere vittime di *mobbing*, fenomeni di sopruso, discriminazioni arbitrarie, condotte prevaricanti, molestie sessuali o morali o di emarginazione sui luoghi di lavoro⁷¹.

4.2. *Le azioni positive realizzate*

Passando a monitorare le azioni positive realizzate nei singoli Atenei, va detto che sul piano formale, il grado di ottemperanza all'obbligo di redazione dei PAP non è molto elevato. Ad oggi, solo circa il 30% delle Università esa-

⁶⁸ Tali criticità sono emerse nel Corso di formazione su "Il ruolo dei CUG nelle Università italiane e nelle pubbliche amministrazioni", svoltosi a Messina, il 29 e 30 ottobre 2015.

⁶⁹ Università di Ferrara.

⁷⁰ Bologna, Ferrara, Politecnico di Milano, Padova, Parma, Pavia, Torino, Parma, Pavia, Piemonte Orientale, Scuola Superiore di Studi Universitari e Perfezionamento Sant'Anna di Pisa, Roma "La Sapienza", Roma Tre, Università per gli Stranieri di Siena, Torino, Politecnico di Torino, Udine e Venezia Ca' Foscari.

⁷¹ A riguardo si rinvia ai contenuti del volume di DAVID, SPUNTARELLI, *Codici etici, di condotta e consiglieri di fiducia nelle Università italiane*, Eras Edizioni, 2009.

minate ha redatto un piano. Sul fronte, poi, dell'effettiva realizzazione dei piani stessi, la situazione si presenta ancora più complessa. Occorre ricordare, preliminarmente, che, per il controllo dell'attuazione degli indirizzi strategici indicati nei PAP, la già citata direttiva del 2007 prevede esclusivamente l'obbligo di predisporre una relazione di sintesi sulle azioni effettuate nell'anno precedente e quelle previste per l'anno successivo, fermo restando altre indicazioni fornite direttamente dai PAP. Solo alcuni Atenei si sono preoccupati di curare il controllo *ex post*, peraltro attraverso interventi del tutto eterogenei, lasciati alla diversa sensibilità e al diverso grado di sviluppo dell'amministrazione ai temi della politica di genere.

Il ricorso al cd. Bilancio di genere, ad esempio, non è stato particolarmente significativo⁷², nonostante, sul piano formale, la sua redazione sia sempre inserita nei PAP, considerata la sua funzione, per così dire, strategica, quale strumento di monitoraggio di tutte le politiche e le azioni dell'Ateneo. Esso serve a fotografare la diversa composizione di genere dei gruppi che operano all'interno dell'Università (popolazione studentesca, personale tecnico amministrativo e personale docente), la partecipazione di donne e uomini nei diversi organi di gestione, gli organi attivi per promuovere l'uguaglianza e le pari opportunità, il PAP adottato e le altre iniziative realizzate. Serve, in definitiva, a valutare l'impatto sugli uomini e sulle donne delle politiche attuate, il c.d. *gender mainstreaming*⁷³. Peraltro, è bene ricordare che nelle citate Linee guida del 2011, il Bilancio di genere è chiamato in causa laddove sono indicati i compiti "propositivi" del Comitato ed è, quindi, plausibile che nel contesto universitario italiano la diffusione di strategie di *gender mainstreaming* e della redazione del Bilancio di genere possa subire, nel prossimo futuro, una rapida accelerazione grazie proprio all'impegno dei CUG universitari e alla sua valenza nella relazione sulle *performance*⁷⁴.

⁷² Dalla *web analysis*, si ha notizia solo dell'Università di Ferrara che, peraltro, è già alla sua quarta edizione, e dell'Università di Napoli Federico II. Sono in corso di pubblicazione, in un volume collettaneo (PULEJO, BARRESI, MARISCA, COPPOLINO, *I processi di programmazione e di rendicontazione di genere delle università italiane*), i risultati di una ricerca promossa da un Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale (GBS), sull'adozione del Bilanci di genere nelle Università.

⁷³ Per un approfondimento sulla funzione del Bilancio di genere, cfr. PULEJO, *Cos'è e come si redige un bilancio di genere?*, in COCCHIARA (a cura di), *Donne, politica e istituzioni. Percorsi esperienze e idee*, Aracne, 2009.

⁷⁴ L'art. 10, d.lgs. 150/2010, dispone che "Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche [...] redigono annualmente: [...] b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato

L'osservazione dei dati ha anche rilevato molte azioni di tipo culturale e formative, anche perché gli organismi di parità universitari, collocandosi all'interno di enti chiamati a svolgere un'essenziale funzione in ambito scientifico e didattico, assumono, più che in altri comparti pubblici, un insostituibile ruolo culturale, attraverso la promozione di attività di formazione e sensibilizzazione ai principi di pari opportunità. Quasi tutti gli Atenei si sono fatti carico di un ruolo decisivo di disseminazione della cultura della parità, non solo all'interno della realtà accademica, ma anche nei rapporti con le realtà territoriali, stimolando anche la crescita di forme di collaborazione tra Comitati, non solo universitari, ma anche in ambito locale. Fra i molti corsi, va ricordato quello su "Donne, politica, istituzioni", diretto a favorire l'accesso delle donne alla vita attiva e, in particolare, alle assemblee politiche ed alle cariche elettive, organizzato in molte Università e su più edizioni⁷⁵. Merita di essere segnalata anche la "Banca dati dei Talenti Femminili"⁷⁶, una piattaforma di incontro fra imprese e donne di talento, per agevolare il loro inserimento nelle posizioni di vertice di società controllate da pubbliche amministrazioni ed enti pubblici (in attuazione della l. 120/2011, che obbliga le società quotate e quelle a controllo pubblico a prevedere un equilibrio tra i generi all'interno dei consigli di amministrazione e dei collegi sindacali⁷⁷).

Vi sono, poi, le azioni a sostegno della diffusione degli Studi di genere, anche attraverso la creazione di appositi Osservatori⁷⁸ o Centri di documentazione sulla Cultura di genere e le pari opportunità⁷⁹. Alcune Università hanno promosso anche l'apertura di Centri di Ascolto, denominati ora Spor-

«Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il *bilancio di genere* realizzato».

⁷⁵ Fra le altre, Università di Udine, Foggia, Bari, Messina, Macerata, Ferrara, Teramo, Trieste. Per un approfondimento, cfr. SERAFIN, BROLLO (a cura di), *Donne, politica e istituzioni: il tempo delle donne*, Forum, Udine, 2013.

⁷⁶ Si tratta della banca dati Pro-Rete PA, frutto dell'Accordo tra il Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e l'Università di Udine nell'ambito del Progetto Operativo di Assistenza Tecnica (POAT-FESR), per la realizzazione di un percorso di accompagnamento specialistico alle Regioni dell'Obiettivo Convergenza. V. <http://talentifemminili.uniud.it/>.

⁷⁷ In proposito cfr. D'AMICO (a cura di), *Le quote di genere nei consigli di amministrazione delle imprese*, Franco Angeli, 2013.

⁷⁸ Università di Ferrara e Salerno.

⁷⁹ Università di Salerno.

tello Antidiscriminazioni⁸⁰ o per le pari opportunità⁸¹, ora Sportello di Accoglienza e Ascolto⁸², ora Sportello di Sostegno alla genitorialità⁸³, ora Servizio di *counseling*⁸⁴.

Nella logica di favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura, in alcuni Atenei sono stati predisposti servizi a tutela della genitorialità (anche avvalendosi di convenzioni con strutture pubbliche e private), quali Asili nido⁸⁵, Spazio gioco⁸⁶, Servizi di *Baby sitting* e *Baby transfer*⁸⁷ e Centri Estivi⁸⁸ (purtroppo, il tutto solo in via sperimentale e transitoria, non potendo contare sempre su risorse economiche certe). Alla medesima logica, rispondono anche le azioni a sostegno e sviluppo di progetti di telelavoro (sempre in forma di sperimentazione), che alcune Università hanno adottato per consentire al dipendente (invero sempre di sesso femminile) di svolgere parte della sua attività lavorativa presso il proprio domicilio, senza che si arrechino disagi alla funzionalità e alla qualità del servizio, e, nel contempo, si consente al lavoratore, senza riduzione di retribuzione, di organizzare al meglio i propri impegni familiari e professionali⁸⁹.

Di particolare pregio anche i progetti di promozione del linguaggio di genere, sia attraverso specifici percorsi formativi⁹⁰, sia invitando l'amministrazione universitaria (attraverso una "Raccomandazione sul linguaggio di genere") ad adottare un linguaggio neutro nella modulistica e nei regolamenti di Ateneo⁹¹, nella convinzione, di chi scrive, che la presa di coscienza del ruolo della lingua nella definizione dei modelli e, quindi, nella creazione

⁸⁰ Università di Ferrara.

⁸¹ Università della Calabria.

⁸² Università di Modena e Reggio Emilia, Politecnica delle Marche, Roma "Tor Vergata", Salerno.

⁸³ Università di Napoli "Parthenope".

⁸⁴ Università di Udine.

⁸⁵ Università di Brescia, Ferrara, Palermo, Parma, Scuola Normale Superiore di Pisa, Scuola internazionale Superiore di Studi avanzati di Trieste, Università IUAV di Venezia.

⁸⁶ Università di Parma, dove è stata stipulata una convenzione con un *Baby parking* e Università di Foggia.

⁸⁷ Università di Pisa che ha stipulato una convenzione con una cooperativa sociale.

⁸⁸ Università di Torino.

⁸⁹ Università di Pavia, Torino, Scuola internazionale Superiore di Studi avanzati di Trieste, Università del Salento.

⁹⁰ Università di Udine e Ferrara.

⁹¹ Università di Foggia.

di identità, sia fondamentale per una piena realizzazione di identità di genere paritaria⁹².

Infine, merita, di essere segnalata l'adozione, nel maggio 2014, di una delibera del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione dell'Università di Ferrara⁹³, secondo cui tutti i regolamenti di Ateneo devono essere integrati di un articolo nel quale sia citato un esplicito impegno a garantire una presenza equilibrata dei generi nella costituzione degli Organi Accademici, con un richiamo esplicito alla norma statutaria.

5. *Alcune brevi riflessioni conclusive*

Procedere a qualche conclusione su questi temi non è operazione facile; certo l'analisi dei dati permette di asserire che i provvedimenti legislativi e le norme statutarie, per quanto ispirati a un nobile e sacrosanto principio antidiscriminatorio, da soli non bastano per superare le difficoltà persistenti delle donne, soprattutto nel raggiungere le posizioni di vertice della carriera accademica, analogamente a quanto avviene per il personale tecnico-amministrativo. È, dunque, necessario che intervengano fattori culturali e strutturali, con nuovi modelli organizzativi che portino a 'ripensare in termini di genere' tutta l'attività da svolgere.

Certamente è prioritario soddisfare quei bisogni sociali che riguardano la famiglia e i servizi alla persona e le condizioni di lavoro, con l'avvertenza di superare il cd. "subtesto di genere"⁹⁴ – che connota la maggior parte delle politiche di conciliazione – e, cioè, il presupposto implicito che la conciliazione sia una questione femminile. Spesso, infatti, tali politiche sono rivolte in misura prevalente, se non esclusiva, alle donne, e perseguendo il fine di aiutarle, in realtà generano il paradossale effetto di rinforzare la tradizionale divisione dei ruoli, sancendo la necessità che siano

⁹² In proposito si rinvia a IORIATTI FERRARI, *Linguaggio giuridico e genere*, in SCARPONI (a cura di), *op. cit.*, p. 51 ss. e ERCOLINI, JUNCK, *Strade Maestre. Un Cammino di Parità. Atti del II e III Congresso di Toponomastica Femminile* (Palermo, 31 ottobre-3 novembre 2013 e Roma 3-5 ottobre 2014), Roma, Universitalia, 2015 (in corso di pubblicazione).

⁹³ La delibera è consultabile all'indirizzo web: www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/-delibere-ateneo/Attuazione%20art.%202%20Statuto.pdf/view.

⁹⁴ BENSHP, DOOREWARD, "Covered by Equality: The Gender Subtext of Organizations", *Organization Studies*, vol. 19, n. 5, 1998, p. 787 ss.

le donne a doversi muovere con speciali equilibrismi tra lavoro e famiglia. In proposito, gli studiosi di organizzazione del lavoro parlano di un “patto perverso” tra donne e pubblica amministrazione: la possibilità di conciliare viene, infatti, offerta in cambio dell'esclusione dalle opportunità di carriera⁹⁵. Un patto che è a sua volta basato su un elemento di forte criticità dei modelli organizzativi dominanti, vale a dire la centralità nei sistemi premianti del criterio della presenza temporale, piuttosto che su quello dell'efficacia e del raggiungimento degli obiettivi⁹⁶.

Il tutto è aggravato, in questo momento storico, dalla crisi economica e dal ridimensionamento del sistema universitario pubblico. Un serio motivo di allarme per la presenza delle donne nella docenza è rappresentato, ad esempio, dall'applicazione della l. 240/2010 che, oltre a cambiare il sistema concorsuale, ha messo ad esaurimento i ricercatori⁹⁷: se le donne non verranno promosse a livelli più alti, resteranno solo come precarie nel ruolo di ricercatrici a tempo determinato e solo una minoranza di esse rimarrà nelle posizioni stabili dell'Università. A ciò si aggiunga, più in generale, l'utilizzo massiccio nel settore pubblico di lavoratrici e lavoratori atipici (soprattutto lavoratrici), per il blocco delle assunzioni in vigore da alcuni anni, per cui, di fatto, tutti i nuovi accessi si configurano come precari.

In questo contesto occorre insistere sull'adozione di strumenti che possano favorire il *gender mainstreaming* nelle politiche e negli interventi (si pensi, ad esempio, al bilancio di genere), accanto a un fondamentale ‘cambiamento di cultura’ che investa tutti gli attori in scena (a partire dalla donna stessa) e che porti, ad esempio, anche a un diverso approccio alla genitorialità e alla gestione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro da parte delle donne e degli uomini⁹⁸,

⁹⁵ PIAZZA, *Il circolo virtuoso tra carriere e conciliazione nelle organizzazioni. Analisi e proposte emerse nella ricerca-azione, I quaderni di GELSO*, n. 4, Trento, 2006, consultabile all'indirizzo www3.unitn.it/gelso/quaderni.htm.

⁹⁶ Il modello prevalente risulta essere quello del *face time*, il tempo di facciata: la presenza fisica rappresenta, infatti, ancora in molte organizzazioni il principale criterio per valutare le persone. V. GHERARDI, POGGIO, *Donna per fortuna, uomo per destino*, Etas, Milano, 2003.

⁹⁷ Come noto, la l. 240/2010 disciplina il ricercatore a tempo determinato di tipo A (cosiddetto RTD-A o *junior*) con contratto triennale rinnovabile una sola volta per ulteriori due anni e quello tempo determinato di tipo B (cosiddetto RTD-B o *senior*) con contratto triennale non rinnovabile, con opzione di chiamata alla seconda fascia in caso di conseguimento dell'Abilitazione Scientifica Nazionale e di valutazione positiva dell'Ateneo chiamante.

⁹⁸ Cfr. SARACINI, *I congedi “familiari” tra diversità di genere e culturale*, in SANTUCCI, NATULLO, ESPOSITO, SARACINI, *“Diversità” culturali e di genere nel lavoro tra tutele e valorizzazioni*, Franco Angeli, 2009, p. 379 ss.

con una maggiore attenzione al ‘valore’ generato dalle diversità, da non considerare in modo distorsivo – come fattore discriminante – ma come un ‘valore’ appunto per le persone e per le organizzazioni pubbliche e private⁹⁹. Le “donne mancanti”, di cui parla Sen¹⁰⁰, non sono solo tutte quelle donne mai nate, ma anche tante donne che potrebbero contribuire efficacemente alla crescita del nostro Paese e della nostra cultura universitaria, non nell’interesse di una parte ma in quello generale di tutte le componenti la comunità accademica.

In definitiva, non si tratta semplicemente di abbattere le barriere che impediscono alle donne di assecondare le proprie legittime aspirazioni a progredire in carriera e a ricoprire ruoli di responsabilità, quanto affermare quella che può essere definita la ‘dimensione funzionale’ dell’equilibrio di genere¹⁰¹, equilibrio che non va percepito come fine a se stesso, ma come condizione per una migliore resa dei processi decisionali che coinvolgono tutti e tutte¹⁰².

Key words

Azioni positive, Università, pari opportunità, organismi di parità.

Affirmative action, University, equal opportunities, equality bodies.

⁹⁹ V. RUSCIANO, *Il valore della diversità (culturale e di genere) nel diritto del lavoro*, in SANTUCCI, NATULLO, ESPOSITO, SARACINI, *op. cit.*, Franco Angeli, 2009, p. 141 ss.

¹⁰⁰ SEN, *Lo sviluppo è libertà. Perché non c'è crescita senza democrazia*, trad. G. Rigamonti, Mondadori, 2001.

¹⁰¹ In questi termini si esprimono i giudici amministrativi, per i quali l’equilibrio di genere “viene ad acquistare una ulteriore dimensione funzionale, collocandosi nell’ambito degli strumenti attuativi dei principi di cui all’art. 97 Cost.: dove l’equilibrata partecipazione di uomini e donne (col diverso patrimonio di umanità, sensibilità, approccio culturale e professionale che caratterizza i due generi) ai meccanismi decisionali e operativi di organismi esecutivi o di vertice diventa nuovo strumento di garanzia di funzionalità, maggiore produttività, ottimale perseguimento degli obiettivi, trasparenza ed imparzialità dell’azione pubblica” (così Tar Lazio, 25 luglio 2011 n. 6673, v. anche Tar Sardegna, 2 agosto 2011 n. 864 e Tar Lazio 21 gennaio 2013 n. 663, tutte in *Bancadati Pluris*).

¹⁰² Da qualche tempo lo si afferma con forza in ambito comunitario: nella Risoluzione del Parlamento europeo del 13 marzo 2012 (2011/2244(INI)) si legge che “la partecipazione attiva e la piena inclusione delle donne nel mercato del lavoro europeo [ha] non solo effetti positivi sulle imprese, ma anche sull’economia e sulla società nel suo insieme”, deplorandosi il fatto che le stesse continuino ad “essere sottorappresentate negli organi decisionali del settore economico”.