

*P*ARI OPPORTUNITÀ  
NELLE ISTITUZIONI  
DI *R*ICERCA

STATISTICHE ♦ NORMATIVA ♦ AZIONI POSITIVE

P A R T E I I

**Tavola Rotonda**

---

**Politiche di mainstreaming e di empowerment nelle Istituzioni scientifiche**

**a cura di Paola Bertolazzi, Gabriella Liberati e Anna Maria Paoletti**

**Moderatrice**

*Marina Mauro Piazza,*

Presidente Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra uomo e donna

**Partecipanti**

*Rita Capponi,* Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra uomo e donna

*Angelina Del Vecchio,* Presidente del CPO del CNR

*Anna Finocchiaro,* Parlamentare, già Ministra della Pari Opportunità

*Maria Cristina Marolda,* Unione Europea, DG Ricerca

*Giulia Pancheri,* Presidente del CPO dell'INFN

*Marina Porro,* Vicepresidente del Comitato Nazionale Pari Opportunità nel Lavoro

*Il testo di seguito riportato è stato tratto dalla registrazione effettuata durante il convegno, a cura del Comitato organizzatore. Gli autori hanno rivisto i propri contributi conservando l'immediatezza del discorso parlato.*

**Marina Mauro Piazza:**

Il titolo della tavola rotonda è “Politiche di *mainstreaming* e di *empowerment* nelle Istituzioni scientifiche.”

Io credo che ci siano molti elementi sui quali focalizzare la nostra attenzione; uno di questi è costituito dall'importanza dei dati statistici, la cui lettura evidenzia un quadro preoccupante, perché solo quando si esaminano attentamente i dati ci si rende conto della gravità del fenomeno! Credo che tutti concordiamo sull'urgenza di presentare di nuovo la legge sulle statistiche di genere. Da questi dati la domanda che emerge è: “non ci sono donne ai livelli alti perché siamo ancora all'inizio o perché siamo all'inizio della fine?”. Infatti mi sembrava molto interessante quello che diceva la dottoressa Porta a proposito dell'inversione di tendenza alla diminuzione della presenza femminile nell'ambito della dirigenza della Pubblica Amministrazione e tra i Prefetti. Questo è vero? Vorrei chiedere a tutte voi che percezione avete del problema, io personalmente sono molto pessimista a questo riguardo perché mi sembra che non esista un'accettazione sociale delle politiche di pari opportunità.

L'altro punto da sottolineare è che mi sembra che stiamo ancora soffrendo di uno scarto fra rappresentazione e realtà: la rappresentazione mediatica si attesta sull'assunto che le donne siano bravissime, potenti, vincitrici, ma oggi la realtà dei numeri evidenzia un quadro negativo anche a livello sociale, non solo per quanto riguarda le donne impegnate a livello politico. La Ministra Prestigiacomo una volta ha detto che per le donne la vera libertà è quella di poter scegliere fra lavoro e vita, ma è anche vero che l'indicazione dell'Ue è che l'occupazione femminile nell'Unione entro il 2010 dovrà toccare la soglia del 60%. Noi non ci arriveremo mai, ma qualcosa dobbiamo fare! Io non credo che le donne vogliano tornare a casa, io credo invece che il nodo stia nel fatto che il messaggio che viene dato alle donne sia: “accontentatevi di alcuni posti, del part-time, dei lavori precari, così aumenteremo l'occupazione femminile”. Si va verso un modello nordico (full-time per lui, part-time per lei) senza però il sostegno sociale di cui le donne – e gli uomini – godono in quel sistema. Allora il problema che mi pongo è se la maggiore quantità di donne presenti nel mercato del lavoro possa portare anche ad una maggiore qualità del loro lavoro oppure se andiamo incontro ad un circolo vizioso e perverso. Questa mi sembra la vera domanda dell'oggi e non il fatto che le donne tornino a casa, le donne non vogliono tornare a casa né in fondo il Governo le vuole mandare a casa. Il nocciolo del problema sta nella possibilità o meno, nella volontà o meno di mettere insieme valorizzazione delle competenze e sistemi di conciliazione.

Avrei anche un altro punto da porre alla vostra attenzione, che mi sembra di qualche rilevanza e che già emergeva dalle relazioni: generalmente si dice che all'interno di qualunque tipo di organizzazione o all'interno della società bisogna avere pazienza, perché il cambiamento del patto sociale di genere è un processo lungo, complesso, che comporta profonde modificazioni culturali. Io credo che su questo punto noi dobbiamo reagire, davvero ne sono convinta, non dobbiamo accettare questo alibi di comodo, c'è un problema culturale, è vero, va affrontato con strumenti culturali, oltre che strutturali, ma va affrontato!

Io comincerei a dare la parole alle partecipanti alla tavola rotonda. Visto che abbiamo appena sentito un'esposizione dei piani triennali dei due Enti, vorrei chiedere a Giulia Pancheri, Presidente del CPO dell'INFN, se può reagire a questa presentazione dei piani triennali: esiste in questi piani qualcosa che coniughi un cambiamento culturale ad azioni precise oppure sono solo rappresentazioni?

**Giulia Pancheri:**

La prima impressione che traggio dalle esposizioni che abbiamo appena sentito, è che, questi Piani di Azioni Positive essendo stati appena approvati, il loro effetto sugli Istituti non è ancora definibile. Noto anche che alcune delle cose che sono contenute in questi Piani non sono state menzionate nell'esposizione odierna, e che, almeno per quel che riguarda l'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, se questi piani fossero realizzati in tempi brevi e soprattutto con la collaborazione del CPO, potrebbero, secondo me, avere un effetto determinante. Occorre anche notare che essi sono piani triennali e occorre vedere come vengono attuati nel tempo. La difficoltà che vedo innanzitutto è che, pur in presenza del Piano, l'Istituto tende a porre l'enfasi su alcune parti piuttosto che su altre, perché alcune parti di esso sono più facili da realizzare delle altre, ma soprattutto che la collaborazione del CPO per l'attuazione del piano non è stata affatto richiesta, mentre noi abbiamo già prodotto, per esempio, un codice per la tutela della dignità della persona contro le molestie sul posto di lavoro, l'abbiamo prodotto e approvato. Adesso abbiamo intenzione di passarlo all'Istituto, vediamo se il Consiglio Direttivo lo approva. La mia prima impressione principale è che se tutte le proposte contenute nel Piano fossero realizzate nel giro di uno o due anni, sarebbe già un risultato importante. Tuttavia non è scontato che le cose verranno fatte e che saranno fatte con noi. Penso si possa dire lo stesso anche per il CNR, ma naturalmente le realtà dei due Istituti sono diverse. Di fatto, uno degli obiettivi che ci siamo posti con Angelina del Vecchio, quando fu deciso di organizzare questo convegno di tipo formativo-informativo, era quello di mettere a fronte la realtà di un Istituto, il CNR, rispetto all'altro, l'INFN, e in generale di proporre insieme la realtà degli enti pubblici di ricerca. Essi propongono, nello stesso istituto, competenze, livelli, tipo di lavoro completamente diversi, tutte risorse utilizzate per avanzare nella ricerca. I CPO sono uno dei pochi Comitati in cui tutte queste competenze sono rappresentate in modo paritario, dal livello più basso a quello più alto e sono una grande opportunità per inserire maggiore equità nel sistema. È importante capire che la ricerca nei sistemi complessi moderni non la fanno solo i ricercatori, ma lo fa tutto il sistema dell'ente. Comprendere la ricerca come un sistema complesso, dove il ricercatore ha assolutamente bisogno del personale amministrativo e viceversa, è una delle cose fondamentali per raggiungere pari opportunità e anche una maggiore giustizia sociale. Gli enti pubblici di ricerca come il CNR o il nostro INFN, soprattutto attraverso i Comitati pari opportunità, nei quali sono presenti donne di vari livelli e professionalità, possono lavorare in modo integrato per il raggiungimento di un obiettivo comune. Spero che il nostro convegno stia cominciando ad ottenere un'unità di intenti fra i due comitati per poter procedere in questa direzione.

**Angelina Del Vecchio:**

Per un verso ho la sensazione che qualcosa di positivo si sia avviato negli Enti. Il risultato di questa giornata lo dimostra nel senso che finalmente si parla di qualcosa di concreto, si parla di piani triennali. Nello stesso tempo, però, ho il timore che i piani rimangano solo sulla carta se si riproporranno le stesse difficoltà che abbiamo avuto come Comitati nel momento in cui si è trattato di incidere veramente sulle scelte e sull'operato dell'Amministrazione. È stato senz'altro un fatto positivo che, il nostro Ente abbia accolto prontamente, già con la stesura di un piano di azioni positive, di programmare una serie di attività che dovrebbero in qualche modo cominciare ad influire non soltanto sulla cultura, ma anche nella continua rappresentazione di fatti che sono molto significativi.

Guardare le statistiche, come ha detto Marina Piazza è importante, ci dà il valore del problema, ci fa capire che esiste effettivamente questa disparità di trattamento; dall'altra parte mi rendo conto che bisognerà fare un'azione sempre più incisiva sull'Ente poiché alcuni risultati di questi primi due anni di lavoro del CPO sono abbastanza parziali.

Giulia Barbiero, nel presentare i dati relativi alle nomine di commissioni di concorso ha fatto presente che, malgrado ci fosse la normativa, malgrado fossimo in una situazione di una certa emergenza, perché difficilmente in un Ente si fanno in circa due anni due-mila concorsi, il risultato è stato che nelle commissioni medesime non è stata mantenuta la percentuale di 1/3 di presenza femminile e, inoltre, nel 36% dei casi la componente femminile era assente.

Su questo argomento il CPO aveva più volte sollecitato l'Amministrazione e ripetutamente chiesto di modificare non solo la modalità di estrazione a sorte delle commissioni, ma di fare a monte contenitori separati al fine di garantire la presenza della donna. La composizione delle commissioni è un risultato quindi in parte legato al Regolamento dell'Ente che impone un meccanismo di estrazione a sorte, che è condizione necessaria, ma non sufficiente per assicurare una reale presenza femminile.

Una difficoltà da sottolineare che incontra il CPO nel suo lavoro è collegata al fatto di come viene vissuto veramente il suo ruolo e ciò si ravvisa anche nel flusso di informazione sulle materie di interesse del Comitato stesso attivo soltanto in modo parziale e non sistematico. Non sappiamo nulla per esempio su quello che viene fatto in occasione degli incontri sindacali; né veniamo preventivamente chiamate per esprimere il nostro parere sulle materie di competenza. Ci ripromettiamo, quindi, di presentare comunque nostre proposte e ci auguriamo di diventare interlocutori sistematici dell'Ente. Infine non è meno importante sottolineare una ulteriore difficoltà che vivono i Comitati legata al fatto che molti componenti hanno gravosi impegni al di fuori del Comitato stesso e che quindi il tempo dedicato a tale attività è limitato; lo stesso discorso vale per le risorse finanziarie sulle quali non c'è autonomia. Personale dedicato a tempo pieno ai lavori del CPO potrebbe, infatti, consentire allo stesso di funzionare meglio e con maggiori risultati.

Ma quali sono le prospettive? Come si pensa di supportare i Comitati anche quando vogliono proporre, far presentare dei progetti? Piero Marini vi ha parlato anche della pos-

sibilità che il CNR proponga progetti da far finanziare con i fondi del Ministero del Lavoro, per una sperimentazione sul telelavoro, dopo che in Comitato ne sia stata discussa la modalità.

**Marina Mauro Piazza:**

Vorrei porre una domanda a Marina Porro, vicepresidente del Comitato Nazionale presso il Ministero del Lavoro: c'è un fantasma che si aggira per l'Italia ed è appunto quello dei Comitati pari opportunità delle amministrazioni pubbliche, degli Enti di ricerca, delle università... Mentre le commissioni regionali, le commissioni provinciali hanno un punto di riferimento nella Commissione nazionale di parità, e i CPO delle aziende private si riferiscono al Ministero del Lavoro, sui Comitati delle amministrazioni pubbliche c'è questa nuova interpretazione, di cui parlava prima Donata Gottardi, per cui è necessario capire chi può costituire un punto di riferimento, dare una linea unitaria ai comitati che stanno nascendo, che sono già nati, che stanno lavorando e che hanno bisogno di confrontare le loro esperienze.

**Marina Porro:**

In effetti, la situazione dei Comitati per le pari opportunità è una situazione fantasma non solo nel pubblico ma anche nel privato. I CPO sono, sia nel pubblico che nel privato, di natura contrattuale e c'è, per ora, la volontà che rimangano solo come punto di riferimento per i dipendenti e per le amministrazioni.

Sono i CPO che possono chiedere di cambiare perché sono indeboliti e non sanno a chi fare riferimento; oggi come oggi, non riescono ad essere dei veri e propri controllori dell'Amministrazione poiché sono presieduti da componenti dell'Amministrazione stessa, senza la possibilità di un'alternanza che potrebbe migliorare la situazione. Il problema è come mettere in rete tutti i CPO. Mettere in rete qualsiasi tipo di CPO, compresi quelli del privato, è una questione problematica.

Per quello che riguarda il settore pubblico, a fronte di una richiesta dei vari CPO, non vedo nessuna difficoltà da parte del Comitato Nazionale di Parità presso il Ministero del Lavoro nel sostenere, almeno all'inizio, la suindicata rete o almeno nel creare un luogo virtuale di collegamento e di colloquio anche perché non sarebbe un'opera costante. A prescindere da quello che si deciderà di fare, esiste un problema di rafforzamento e consolidamento dell'esistente e soprattutto del sommerso, di ciò che esiste formalmente ma sostanzialmente è come se non esistesse perché non opera o non ha la forza di incidere; se i CPO lo ritenessero opportuno, potremmo affrontare seriamente l'argomento quando il Comitato finirà l'esame dei progetti di azioni positive che pervengono annualmente.

Nel nuovo programma obiettivo che è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 18 giugno 2002, ritengo possano rientrare molte azioni positive di interesse e di propulsione da parte dei CPO.

Il Comitato di cui sono la Vice Presidente ha una grande disponibilità ad interpretare in modo estensivo i progetti non redatti da professionisti se da essi traspaiono contenu-

ti interessanti; giudica, altresì, con molta severità quei progetti che, pur essendo scritti molto bene, lasciano dubbi sulla loro concretezza ed efficacia.

Per quanto riguarda le possibilità di carriera delle donne, va rilevato che la progressione avviene con il modello della cooptazione che è tipicamente maschile; ritengo necessario modificare radicalmente la cultura cooptativa che conduce alle promozioni anche se non so se la questione culturale sia solo un alibi; dobbiamo accordarci per iniziare a cambiare tale cultura e per dare il nostro apporto per modificarla; dobbiamo dare l'avvio a tale processo anche se ciò comporterà della sofferenza perché se noi stesse continuiamo a nasconderci dietro il fatto che per modificare tale cultura occorrono tempi lunghi e se non iniziamo mai non facciamo che insistere nel perdere ulteriore tempo e, visto che i tempi delle donne sono i soliti tempi sincopati, non riusciremo mai a conseguire il traguardo. Questo discorso riguarda soprattutto, nel contesto di oggi, per esempio, gli istituti di ricerca dove abbiamo ricercatori e personale tecnico: si devono trovare sinergie, cioè bisogna cercare di ridimensionare lo snobismo di coloro i quali si sentono esseri superiori in quanto ricercatori perché, altrimenti, continuerà a permanere radicato quello che è uno stereotipo tipicamente maschile, ereditato da una cultura in cui, fino ad un determinato periodo, i ricercatori erano quasi esclusivamente maschi; qualche donna leggermente più anziana di noi che ha rappresentato qualche cosa nella ricerca e nella scienza ha dovuto utilizzare i modelli esistenti per avanzare ed è per questo che, nel vostro campo, siamo ancora all'inizio delle pari opportunità.

Spesso e volentieri che cosa si risponde all'idea delle pari opportunità: "io non centro, non mi interessa, non riguarda noi ed è una questione di serie B"; una certa tipologia di persone è inserita o pensa di esserlo nei processi di cooptazione e non riflette sul fatto che, in un concorso, il giudicante deve essere di livello superiore rispetto al "giudicato"; chiaramente tutto diventa più difficile man mano che si restringe la piramide e che ci si avvicina ai livelli apicali.

Mi chiedo allora quali possano essere i sistemi di intervento su tale situazione che sfruttino il traino dell'*effetto Europa*; gli accordi europei impongono, infatti, ai Paesi membri di raggiungere un tasso di occupazione del 60% entro il 2010; per me questo limite si può raggiungere con l'aumento delle collaborazioni coordinate e continuative, del part-time, ecc. Il tasso di occupazione del 60%, in senso tecnico, riusciremo a raggiungerlo sfruttando i sistemi di flessibilità del lavoro e utilizzando i metodi di rilevamento statistico per i quali si misurano gli occupati in senso assoluto e non le ore di lavoro effettuate; occorre tener conto del fatto che, con l'uso del part-time, le stesse ore persona vengono suddivise tra due persone e risultano due occupati anziché uno. Teniamo presente, oltre tutto, che l'ISTAT usa due sistemi diversi per rilevare le statistiche degli occupati e dei disoccupati; per cui se l'economia italiana e mondiale dovesse avere una ripresa potremmo anche raggiungere l'obiettivo. E poi il 60% di che cosa? Della forza lavoro, delle persone in età lavorativa comprese quelle che dubitano di trovare lavoro, che si sono demoralizzate e che non si iscrivono più alle liste di collocamento come avviene a molte donne che smettono di dichiararsi in cerca di lavoro?

Anche il telelavoro è poco sfruttato e rimane un sistema di lavoro di nicchia bassa che

non viene applicato per le professionalità più elevate a scapito della conciliazione fra tempi di vita e di lavoro e che sarebbe molto utile sia alle donne che agli uomini.

Poche città hanno adottato una politica dei tempi, nello spirito della legge 53/2000, legge pochissimo sfruttata per altro anche dalle aziende per quanto attiene l'art. 9 che finanzia progetti di conciliazione.

È estremamente necessario che si obblighino le istituzioni cittadine a sedersi attorno a un tavolo per adottare una politica dei tempi che favorisca la conciliazione e renda la vita familiare e lavorativa maggiormente commisurata alle esigenze dei singoli.

Ribadisco la disponibilità del Comitato Nazionale di Parità ad aiutare i CPO in difficoltà che chiedano un sostegno; non possiamo, infatti, interferire con le funzioni e con le responsabilità loro delegate dalle parti sociali; se i CPO autonomamente ci chiedono la possibilità di creare fra di loro delle sinergie, di incontrarli e di riunirli intorno ad un tavolo, di creare un'occasione di incontro generalizzata, noi sicuramente non ci sottrarremo a questo.

### **Marina Mauro Piazza:**

Prendiamo atto di questa dichiarazione ufficiale della vicepresidente del CPO. Io credo che sarebbe importantissima la messa in rete dei CPO dell'Amministrazione pubblica. Questa mattina è stato detto più volte che non è un problema soltanto organizzativo, che non è un problema che riguarda soltanto le donne, ma che è un problema politico la mancata democrazia nel mondo scientifico, per la perdita economica che ne deriva al nostro Paese, per lo spreco delle energie femminili e per la non utilizzazione delle donne a livello professionale.

Quindi io vorrei chiedere a quelle che in questa tavola rotonda rappresentano più direttamente delle istanze politiche, a Rita Capponi della Commissione nazionale delle pari opportunità e a Anna Finocchiaro, a che punto siamo, qual è la strategia che possiamo mettere in campo per combattere questo spreco. Bisognerebbe forse ricorrere al metodo usato da Jospin e Chirac che, quando doveva essere approvata la modifica costituzionale sulla parità hanno costretto prima i deputati e poi i senatori che non erano d'accordo a stare a casa? Ma a che punto siamo noi per poter fare una vera costrizione, una presa di posizione di forza da questo punto di vista?

### **Anna Finocchiaro:**

Io credo che noi stiamo, non voglio essere pessimista, ad un punto morto delle politiche di pari opportunità; diciamo che il tema non è più sull'agenda politica, ma non lo è nella concretezza perché poi nelle celebrazioni simboliche ogni tanto ci si inciampa. La riforma dell'articolo 51 della Costituzione che è stato approvato dalla Camera recentemente e qualche giorno fa al Senato è una di quelle operazioni simboliche che non danno fastidio, perché poi nessuno ci pensa a dare una piena attuazione all'articolo 51 della Costituzione e prenderlo nella sua capacità di rimozione delle disuguaglianze sostanziali e di promozione delle politiche di pari opportunità. Io non ci credo. È molto più efficace, perché molto più vera, l'assunzione di responsabilità della questione di Jo-



spin e Chirac nel momento in cui costringono deputati e senatori dissenzienti a starse ne a casa, di quanto non lo sia una celebrazione formale, che ha riscontrato un grande unanimità; io mi ricordo, non voglio essere perfida ma lo sarò, un intervento divertentissimo di una rappresentante di un partito che è attualmente al governo di questo paese che esaminando, la scorsa legislatura, il testo di riforma dell'articolo 51 che, come voi sapete non andò in porto, e chiedendo ai suoi colleghi il voto positivo, alla fine si sentì in obbligo di rispiegare che in fondo non era la fine del mondo perché si scriveva la Costituzione e poi si sarebbe visto. Testuale, sono disponibile a volantinare le fotocopie dell'intervento.

Ora a me sembra che in quest'ultimo periodo la questione che attiene alle politiche di pari opportunità sia davvero avvolta nel silenzio e nell'ombra, salvo, e credo che questo sia un punto sul quale dobbiamo riflettere, salvo una menzione speciale sul disegno di legge Frattini che contiene una delega al Governo per la riforma, riorganizzazione degli organismi di pari opportunità senza l'indicazione di mezzo criterio o principio direttivo. Io credo che questa cosa sia di una straordinaria gravità, che non può esaurirsi esclusivamente nella battaglia, nobile e persa, di presentare la pregiudiziale di costituzionalità eccependo che nella Costituzione quando il Parlamento si spoglia del proprio potere di legiferare deve chiedere che il Governo indichi quali sono i principi e i criteri direttivi con i quali esercitare la delega. Io sono d'accordo con quanto è stato detto fino ad ora su questi temi. Noi siamo in una fase nella quale abbiamo d'innanzi a noi un ingombro che è quello a cui accennava prima Marina Piazza e cioè il mito, io la chiamo la mistificazione, del fatto che le donne non hanno più bisogno di politiche di pari opportunità. Io non ho mai creduto che il patriarcato sia morto, gode di un'ottima salute come vedete e credo veramente che ci siano fra le italiane, donne che sono in grado di affermare la propria capacità, la propria competenza in contesti favorevoli, nelle libere professioni laddove non devono misurarsi all'interno del sistema organizzato, come ci hanno spiegato le nostre interlocutrici prima e come mi pare sia stato detto anche nella prima parte di questo convegno. Ma so bene anche che esiste tutto il resto e così come ero convinta che le politiche delle donne non possono che essere politiche flessibili, nel senso che devono essere capaci di cogliere il diverso modo di stare nel mondo del lavoro, per esempio, ma non solo, di donne diverse, sono altresì convinta che assorbire tutto nella mistificazione che non c'è bisogno perché tanto ormai siamo tutte libere e forti ed esiste un patto sociale condiviso... ecco questa io la trovo davvero una mistificazione. Misurare le politiche su questo è secondo me negare ogni volontà seria di lavorare per promuovere le pari opportunità fra le donne.

Questo ovviamente a tacere del fatto che quando si scrive in una delega importante come la delega Frattini, (che vuole procedere alla riforma degli organismi di parità), io mi sarei aspettata che la cosa fosse stata prima discussa con tutti gli organismi di parità, con la rappresentanza di tutti gli organismi di parità che esistono in questo Paese, quantomeno per sentire che cosa vogliono queste "cretine", non soltanto per raggiungere un punto di efficacia.

C'è poi un'ultima questione: la celebrazione delle donne che non hanno più bisogno di



niente nel senso che non hanno la necessità di politiche di aiuto innanzitutto, come diceva giustamente poc'anzi Delia La Rocca sta irritando le giovani donne. Quando ero Ministro, quando studiavamo queste cose nel '96-'97, notavamo che le ragazze non volevano sentire parlare di politiche di pari opportunità, le consideravano fastidiose, le consideravano, come dire, un retaggio della generazione precedente, ingombranti addirittura, in qualche misura mortificanti della propria capacità. Oggi il ritorno di molte ragazze ai temi, la frequenza alle discussioni che si occupano di politiche di pari opportunità, dà il senso che allora veramente si sentono un poco abbandonate al fluire dei flutti, sentono l'aria che tira. Ma guardate che ogni volta che ci si affida, a me pare, sono parlamentare da quindici anni, quindi ho un termometro che è quello della mia sensibilità ovviamente, rispetto agli andamenti di questi quindici anni, ogni volta che ci si affida all'autosufficienza femminile è perché da qualche parte si vuole fare danno.

In questo momento, a mio avviso, il danno si muove in due direzioni ed è da una parte la direzione che riguarda lo smantellamento della rete di protezione sociale che può consentire alle donne di conciliare tempi di lavoro e tempi di cura e dall'altra parte all'autodeterminazione delle donne rispetto alla maternità. Io credo che se questo è il quadro, e ci sono una serie di elementi oggettivi, scuola, stato sociale, procreazione assistita, attacco alla Legge 194 e infine questo buco nero della riforma degli organismi di parità. Beh .... vi renderete conto che il quadro si tiene perfettamente, dopodiché al 60% (di occupate ndr), ha ragione Marina Porro, ci si può anche arrivare, telelavoro, part-time e via dicendo, ma saranno statistiche... non rendono giustizia di quello che sta avvenendo e soprattutto non rendono giustizia a quella gran parte di giovani donne che dopo un corso di studi che le ha viste brillanti, brillantissime si trovano oggi in una condizione di serie e grandi difficoltà. Né possiamo pretendere che facciano tutte le magistrature o le notaie..., cos'è che avevamo detto? Che eravamo ad un punto morto?, con questo ho descritto il punto morto.

### **Marina Mauro Piazza:**

E da questo punto morto bisogna cercare di uscire. Vorrei ora sentire la posizione di Rita Capponi rispetto a questo tema. Noi - intendo dire la Commissione nazionale parità - in questa fase abbiamo cercato di mettere a punto una strategia per incidere sui livelli di rappresentanza. Certamente sono percorsi difficili, ma io non sono d'accordo con Anna Finocchiaro quando dice che la modificazione dell'articolo 51 è solo simbolica. Certamente è vero se la modifica della Carta costituzionale restasse appunto una carta, ma da lì si deve partire per intervenire sugli statuti regionali, sulle leggi elettorali, ecc.

### **Anna Finocchiaro:**

Ma non è solo simbolica per noi, io sto dicendo nella lettura che ne è stata fatta.

### **Marina Mauro Piazza:**

Appunto non ci porta da nessuna parte se la lasciamo vivere solo a livello simbolico, però è un ombrello costituzionale che è meglio che ci sia.

**Anna Finocchiaro:**

Certamente se non avremmo lottato tanto per averlo.

**Rita Capponi:**

Per rimanere nel clima che in questo istante pervade questa sala e questo dibattito desidero leggervi una citazione da Charles Dickens, molto significativa che vi prego di considerare una *attachement*... alla nostra conversazione. “Era il migliore dei tempi possibili, era il peggiore dei tempi possibili, l’età della saggezza, l’età della stupidità era la stagione della luce, era la stagione dell’oscurità, la primavera della speranza, l’inverno della disperazione, davanti a noi avevamo tutto, davanti a noi non avevamo niente.”

Passando alla domanda che ci viene rivolta, riflettendo mi è venuto in mente quasi uno slogan “Giugno2002: più donne nella politica più ricerca nelle istituzioni rappresentative.” Nel comunicarvi i compiti istituzionali che la commissione sta assolvendo, non posso non soffermarmi sulla riflessione fondamentale cui accennava anche Marina Piazza e cioè sulla connessione tra la presenza femminile, con ruoli e funzioni determinanti sempre più ampia in tutti i settori della vita sociale, culturale, economica - presenza che ha contribuito alla trasformazione dell’Italia in un paese moderno - e la sua rappresentanza nelle istituzioni. Questa connessione segue un percorso disarmonico dovuto ad una molteplicità di fattori che richiedono precise strategie a tutti i livelli. Tenterò di enunciarne qualcuno:

Primo: malauguratamente questo della ricerca è secondo me uno dei contesti femminili abbastanza invisibili per cui il lavoro eccellente delle donne, in una società fortemente segnata dalla comunicazione, dove le carriere si costruiscono sulla visibilità mediatica, in carenza di tale presupposto credo sia in una situazione di svantaggio oggettivo.

Secondo: la selezione dei rappresentanti nelle istituzioni è fatta dal ceto politico che diventa sempre più autoreferenziale per cui si ha una rottura della fiducia tra il cittadino e le istituzioni; Giulia Barbiero questa mattina ha rilevato in un grafico la composizione sociale del Parlamento in questa legislatura ed abbiamo scoperto che il numero dei ricercatori è talmente ininfluente, che sono classificati sotto la voce “altro”. La selezione, in questo caso diciamo affinché ci sia un impegno sulla ricerca, andrebbe fatta come nelle primarie anglosassoni, in base alle professionalità e alle competenze. Questo perché, essendo il Parlamento la fonte primaria di legislazione, le conoscenze, la creatività, le attitudini e i talenti sono fondamentali.

Poiché in Italia così non è, ne subiscono un danno grave le istituzioni. Senza polemica, ma è possibile che il Parlamento abbia bisogno primariamente di avvocati e giornalisti? Non è stato mai smentito, per esempio che, domandando a Dell’Utri quali criteri Forza Italia avesse seguito per scegliere dalle aziende i candidati, egli abbia risposto che la scelta era caduta su coloro dalla cui mancanza l’azienda non avrebbe avuto un danno. Strabilante! Potremmo dire eufemisticamente i meno importanti, quindi... i meno qualificati.

Terzo: quando le donne arrivano a ricoprire ruoli istituzionali, quasi sempre vengono affidati loro i cosiddetti temi morbidi mentre agli uomini vengono riservati gli incarichi

chi duri. Mi voglio spiegare con l'esempio della preparazione del vertice di Johannesburg. A Venezia ho partecipato ai lavori della rete internazionale Agenda 21 delle donne. Bene, tutti i temi che saranno oggetto del vertice vedono protagoniste le donne: dall'impatto ambientale alla ricerca sui farmaci, dalla salute riproduttiva alle ricerche sul cibo e sui temi del futuro del pianeta. Bene anche lì si è colto come sia difficile, quasi una situazione vertenziale tra uomini e donne; fare azioni incisive sui governi, far adottare risoluzioni ai parlamenti contro le lobby economiche e così via. Dopo lunghi ragionamenti siamo arrivate al problema della rappresentanza femminile nelle sedi in cui si prendono le decisioni che riguardano il pianeta e questo dato veniva posto anche da altri paesi, non solo dall'Italia.

È del tutto evidente che per dare una risposta esauriente, dobbiamo parlare di due blocchi di questioni: il primo blocco attiene all'ascesa a ruoli di vertice nei settori lavorativi, l'altro ai ruoli decisionali nei governi e nelle istituzioni rappresentative. Nel primo ambito di ascesa conta molto la visibilità come trascinarsi, la visibilità dei contesti di donne in ambiti di carriera. Dobbiamo però avere ben chiaro in tutte le sue implicanze il diverso modo che ha il genere femminile di concepire, di gestire, di amplificare, di governare il potere e i suoi meccanismi. Non è fuori luogo affermare che siamo in carenza di un modello efficace di gestione del talento le donne sono meno abituate all'orientamento nella selva di regole non scritte e le consuetudini. Voglio proporvi un importante ulteriore elemento di riflessione. Le regole vanno conosciute, vanno usate, per cambiarle occorre entrare nei luoghi dove esse si producono. Pensare di farlo stando fuori per poi fare carriera è come camminare a testa in giù. È semplicemente velleitario. Devo dire che ci fa difetto la percezione sociale esatta da cui possono emergere carriere e talenti. Se noi insistiamo su comportamenti dissonanti o addirittura antitetici rischiamo che la divaricazione si faccia sempre più incolmabile ed autocastrante. Noi donne abbiamo infatti una diversa attenzione al risultato, più che a quella che io chiamo "la politica dell'annuncio" tipica degli uomini, teniamo a fare e fare bene, teniamo meno a far sapere ciò che facciamo e sappiamo fare.

Per il secondo blocco, e quindi il secondo ambito di ascesa, c'è da dire che, più il politico e l'amministratore sono professionisti della politica, più sono ignorati i settori di competenza. Inoltre, le logiche di selezione della classe dirigente del paese, in prevalenza di cooptazione, non rispondono al soddisfacimento dei bisogni dei cittadini, ma alla congruità con gruppi e sistemi di potere politico-partitico, alla fedeltà diremmo. Un altro elemento è l'irrilevanza del genere nella rappresentanza; anche se giuridicamente acquisito, il principio democratico cosiddetto duale è poco praticato.

Andando specificamente al vostro settore, quello della ricerca, va detto che essa ha una particolare specificità perché nel caso femminile si coglie come uno spreco aggiuntivo di talento, di creatività, di competenze professionali ed intellettuali di grande valore. Tale spreco va a danno della competitività del sistema paese, tocca la sostanza della stessa democrazia, varca i confini nazionali ed europei per spingersi a livello mondiale globale. Mancano nei nostri parlamenti regionali e consigli locali qualità individuali professionali per cui le fonti di produzione normativa e gli atti delle amministrazioni sono ca-

renti, non sono sorrette da un giusto rapporto competenza-rappresentanza il solo che può incidere sulla società e promuovere rilevanti cambiamenti strutturali.

**Marina Mauro Piazza:**

Completarei questo primo giro di tavolo con Maria Cristina Marolda. Che cosa sta succedendo in Europa? Mi pare che rispetto alla situazione che si è venuta qui delineando la politica delle pari opportunità in Europa costituisca una sorta di traino. Allora quali sono i punti essenziali, cosa si può dire di più in questo momento sull'Europa, sulla ricerca ma anche più in generale?

**Maria Cristina Marolda:**

Cominciamo a dire che la base di partenza deve essere un riferimento normativo istituzionale; già abbiamo progredito a livello europeo inserendo chiaramente i riferimenti alla parità sia nei trattati che nella Carta del cittadino europeo. E questa, direi, è una base dalla quale sarà difficile muoversi e ritornare indietro. Però, ricordiamoci che l'Europa è ancora oggi una somma di Stati Membri e purtroppo devo dire che il panorama politico in tutti gli Stati Membri mi sembra che ci stia offrendo alcuni cambiamenti che non è detto risultino a favore delle donne.

Che si può dire delle basi legislative che abbiamo? Sulla base di attività iniziate, l'unica cosa che si può fare è continuare azioni capillari e individuali per poter raggiungere risultati puntuali. Il *mainstreaming* della Commissione Europea per mettere donne in posti decisionali o almeno direttivi, devo dire che ha scatenato delle reazioni violente da parte dei colleghi, anche con effetti disastrosi. Per quanto riguarda la nostra Direzione Generale (Ricerca e Sviluppo Tecnologico), dove abbiamo circa 40 unità, siamo riusciti ad avere 12 capounità donna, 11 in posizioni amministrative o di politiche orizzontali, 1 sola a capo di una unità tecnico-scientifica. Ma molte hanno già dato le dimissioni o le stanno per dare! Non reggono il gioco del potere maschile. La risposta delle donne è "...io non ci sto, me ne vado" e purtroppo a livello europeo noi abbiamo anche a che fare con una multiculturalità, con una differenza di approccio e di visione dei problemi che complica ancora di più la situazione.

Per esempio, i sindacati stanno cercando di fare una azione di formazione sul *mobbing*. Perché è una attitudine molto femminile dire "oddio come sono sensibile, come sono delicata, come sono permalosa, mi tiro indietro, non reggo la responsabilità...!"

Non è così. Contro le donne c'è un attacco fortissimo ed organizzato, c'è un *networking*, una comunione, una solidarietà. È assolutamente indispensabile continuare ad implementare anche le cose minime: possiamo continuare a chiedere le quote di partecipazione ai progetti, ma soprattutto poi dobbiamo sostenere le donne che partecipano, specialmente se in posizioni chiave. Non è vero che non c'è bisogno di sostegno. Non c'è bisogno di sostegno per arrivare ai posti decisionali, ma c'è bisogno di doppio sostegno per rimanerci.

**Marina Mauro Piazza:**

Grazie a Cristina Marolda per averci dato queste informazioni... disastrose! Disastrose

nel senso che anche quando la Commissione Europea prefigura una politica di pari opportunità *top-down*, con la direttiva di arrivare al 40% di donne nelle proprie strutture incontra reazioni molto forti e difficoltà a metterla in pratica. Forse dobbiamo cominciare anche a ragionare su una politica di autoassertività, sulla capacità come donne di reggere il conflitto e anche sugli stili di *management* al femminile. Arriviamo in poche ai posti decisionali, ma quando ci arriviamo come ci poniamo? Spesso dalle ricerche emerge il dato che quando arriviamo al comando siamo peggiori degli uomini perché più incerte e quindi più rigide. È quindi necessario dare qualche forma di sostegno attraverso la formazione. Ad esempio anche usando la legge 125 dovremmo, puntare molto sulle azioni di *mentoring*. Io credo molto al vantaggio che ne potrebbe derivare dall'avere dei *tutors*, dei mentori che ti sostengono nel percorso di carriera e non ti lasciano sola. All'Enel è stato condotto anche un progetto finanziato dall'Unione Europea, che ha dato buoni risultati.

Abbiamo finito questo primo giro di tavolo e vorrei aprire il dibattito.

### **Valeria Maione:**

Sono Valeria Maione e forse credo di essere oggi l'unica rappresentante del coordinamento dei CPO degli Atenei italiani. Una delle prime notizie che penso di dover condividere con voi è proprio che di fatto i Comitati per le pari opportunità delle Università, hanno costituito un coordinamento nazionale che è operativo da parecchio tempo e che sta cercando un riconoscimento. Io domani cercherò di essere ricevuta dalla Ministra delle pari opportunità per vedere se ciò è possibile, anche in considerazione del fatto che riteniamo di essere un organismo di eccellenza. Abbiamo una storia ormai piuttosto consolidata e siamo desiderose di condividere con altri le esperienze positive che abbiamo fatto. Attualmente stiamo cercando di dare ai CPO un regolamento unitario, comune. Infatti ogni comitato di Ateneo ha un suo regolamento, non tutti con gli stessi contenuti, quindi è opportuno che ci siano delle regole comuni e condivise, ad esempio per quanto concerne le componenti elettive o le modalità di funzionamento. Ma facciamo anche tante altre cose a livello locale, anche importandole da qualche altra Università.

Io appartengo all'Università di Genova: le azioni positive che oggi sono state ricordate, praticamente le stiamo facendo o le abbiamo già fatte tutte. Un'azione positiva che io ritengo sia innovativa è quella di corsi per l'educazione alla parità e alla pari opportunità. Li abbiamo proposti ai nostri amministrativi ed abbiamo avuto un seguito inaspettato (oltre 600 persone).

Abbiamo trattato la parità da molti punti di vista: accanto all'approccio storico abbiamo considerato quello giuridico, sociale ed economico. Penso che sia stata un'esperienza più che positiva e l'abbiamo esportata anche all'Università di Verona.

Stiamo cercando di attivare corsi universitari di genere e stiamo preparando una conferenza internazionale sul ruolo del genere nell'educazione superiore, che si terrà a Genova il prossimo anno in aprile, ovviamente siete tutte invitate.

Una cosa volevo dire a Donata Gottardi: non condivido l'affermazione che le universi-

tarie stiano meglio delle ricercatrici negli Enti di ricerca; uno studio in proposito fatto di recente da Rosselli e Bettio sulle economiste dimostra che in realtà è un problema di età, cioè non si poteva continuare a tenere le donne nelle posizioni basse. Se si confrontano, infatti, le età medie delle persone che hanno avuto promozioni negli ultimi concorsi, si nota che queste età sono piuttosto elevate per le donne. Peraltro persiste quella piramide, che è stata più volte evocata, ormai soltanto per le donne, mentre le collocazioni degli uomini nelle carriere attualmente vengono rappresentate da una clessidra o da una piramide rovesciata.

Personalmente sono una utilizzatrice di numeri, di quei numeri che oggi ci sono stati massicciamente presentati.

Ricordo nel 1996 l'allora Ministro Finocchiaro a Genova parlò proprio della necessità della disaggregazione di genere delle statistiche e vedo che da allora di strada se ne è fatta tanta. Ebbene io oggi vorrei andare contro tendenza, sento che i numeri mi "appagano" poco, mi diventano sempre più stretti! Ben vengano le ricerche quantitative che ci permettano di palesare con chiarezza la nostra situazione, ma io trovo necessario che si passi ad un approccio qualitativo, sento la necessità di vedere che cosa ci sia dietro ai numeri, come siano, come vivano quelle persone che sono attualmente occupate e quindi auspico che si ricerchi anche in questa direzione. Per quanto mi riguarda ho provato a fare uno studio sulle donne manager nell'Università ("Utilmente Meravigliose") e devo dire che mi ha dato una certa soddisfazione vedere, per esempio, quali sono le strategie messe in atto da quelle tra noi che hanno avuto successo e hanno raggiunto obiettivi elevati.

Un'ultima cosa, se me lo permettete, da economista.

Forse noi donne dovremmo operare affinché vengano riconosciute, anche a livello monetario, quelle attività fuori mercato (cura ed altro) che quotidianamente svolgiamo all'interno della famiglia. Si tratta di attività con una elevata valenza economica che il mercato-sistema non valuta opportunamente. Ecco fino a quando ci appagheremo di riconoscimenti soltanto affettivi per queste nostre azioni penso che avremo una marcia in meno.

### **Donata Gottardi:**

Solo un momento per rispondere sui dati statistici, possiamo discuterne poi più approfonditamente. In effetti il dato emerso per le donne delle Università era paradossalmente migliore rispetto a quello degli Enti di ricerca, ma non volevo dire per questo che ne ero confortata. Il mio intervento verte invece su un punto che è stato trattato prima e che riguarda la delega, la delega in bianco; purtroppo questa è una questione di tecnica legislativa che riguarda non solamente la parità di opportunità, ma tutte le deleghe in bianco.

Sul federalismo, ed è una cosa che volevo anche citare prima, il disegno di legge La Loggia dà una delega in bianco al Governo ad intervenire sulla determinazione dei livelli ufficiali delle prestazioni sui diritti civili e sociali, così è scritto nella riforma. Infatti si tratta di una delega in bianco senza determinazione di materie e senza determinazione dei

livelli ufficiali delle prestazioni sui diritti civili e sociali; è perciò una delega volta ad eliminare la disciplina di dettaglio, probabilmente anche quella che riguarda il lavoro, per sostituirla con principi generali. Io sono terrorizzata rispetto a quello che succederà su questo punto!

Credo davvero che in futuro avremo (prima io parlavo di principi scritti nelle leggi e non applicati) solo ed esclusivamente qualche principio di riferimento generale. È da chiedersi se non avendo mai rispettato nemmeno i principi fondamentali, si potranno rispettare e far rispettare dei principi vaghi e generici che sostituiranno l'attuale articolata disciplina legislativa. Sono perciò molto preoccupata.

### **Rita Guariniello:**

Scusate se ho rischiato di interrompere l'intervento di Rita Capponi quando diceva che i comportamenti antitetici ci estromettevano dal vertice, dal fare carriera, eccetera. Io dico attenzione!, perché il riconoscimento della cultura di genere, a cui fra l'altro sento di appartenere pur vivendo in un mondo maschile, è sempre stata una delle rivendicazioni che le donne hanno fatto. Attenzione perché è molto presente il rischio di tornare indietro, anche relativamente alle conquiste che ci sembrano consolidate; infatti man mano che i movimenti femminili, le associazioni delle donne, il femminismo in generale abbandonano alcune tematiche tradizionali, sostenendo per esempio che la battaglia per i servizi sociali è una battaglia di retroguardia, assistiamo, non solo per questo naturalmente, al restringersi delle tutele, all'attacco generalizzato al Welfare State, con il risultato di non avere più garantiti nemmeno i servizi sociali essenziali. Inoltre se non continuiamo anche a sostenere la battaglia per imporre un modo di vivere, di vedere, di rapportarsi delle donne, che fa parte del suo essere donna, voglio dire: non abbiamo i baffi!, secondo me rischiamo l'omologazione ai modelli maschili. Volevo anche dire una cosa sull'Europa: è stato ridetto anche stamattina, non mi pare che questo Governo abbia tutta questa ansia di Europa, anzi mi sembra che scappando da una parte e dall'altra alla fine l'Europa risulti semplicemente un'aggregazione di nazioni. Questo comporta una difficoltà vera, perché quando dovremo applicare una "Carta delle donne", la normativa, le leggi, tutti si defileranno più che volentieri. Credo che sia una battaglia da fare; io come CGIL credo all'Europa politica, credo cioè che l'Europa non sia solo l'unificazione monetaria, l'ingresso nell'Euro per intendersi. Credo pure che nel Parlamento Europeo, ed in tutte le istituzioni in cui siamo riusciti a mettere donne, dobbiamo cercare di sostenerle. Anche come sindacati abbiamo una rappresentanza europea, vale l'esempio della CES, la Confederazione Europea dei Sindacati; bisognerebbe forse fare un ragionamento con loro e non solo tra di noi e dire che dove ci sono donne, vanno comunque sostenute. Infatti bisogna provare a riflettere sul significato del *mobbing* nei confronti delle donne che sono riuscite ad inserirsi ai livelli dirigenziali; perché è vero che nel momento in cui una donna viene inserita in una organizzazione politica di vertice e maschile e non è fortemente consolidata viene facilmente messa in difficoltà. Io credo che questo sia il punto, riporterò questa discussione nella CGIL, e tra chi ci rappresenta in Europa all'interno della CES.



**Maria Cristina Marolda:**

Una replica velocissima: è vero i sindacati sono attivi effettivamente, per questo però bisognerà anche considerare che nel multiculturalismo europeo spesso il sindacato ha una connotazione che non è sempre accettata da tutti. Quindi alcune donne, benché massacrata da questo *mobbing*, è difficile portarle a dialogare con il sindacato. Pertanto stiamo cercando di mascherare un'azione sindacale contro il *mobbing* con un'azione più neutra.

**Marina Mauro Piazza:**

Il dibattito continua, ma, come avevo già detto, ho un impegno di carattere istituzionale a cui non posso mancare, perciò lascio la conduzione della tavola rotonda alla dottoressa Del Vecchio e vi ringrazio molto. Arrivederci.

**Enrico Vigezzi**

(Rappresentante Nazionale dei ricercatori eletto nel Consiglio Direttivo dell'INFN): Vorrei rubarvi un minuto anche perché mi ha un po' colpito vedere i dirigenti uomini che hanno partecipato al convegno, parlare e poi dileguarsi.

Apprezzo l'attività del CPO con il quale cerco di stabilire un collegamento, ed è il senso della mia presenza qui oggi; ho imparato da voi tante cose e vi ringrazio per questo. Sono una delle due persone che rappresentano il personale nel Consiglio Direttivo dell'INFN (composto di soli uomini), e che hanno la peculiarità di essere eletti direttamente da tutto il personale su scala nazionale. Questo ci pone in una situazione particolare, per cui stabiliamo normalmente con il personale rapporti piuttosto stretti. Forse per questa mia esperienza, sono perplesso nei confronti dei CPO formati da sole donne che si oppongono ad un mondo istituzionale di uomini; io non credo che questo sia un modello vincente.

Qualcuno prima ha anche detto che le istituzioni pubbliche dovrebbero nominare più donne a rappresentarle ai vari livelli. Tuttavia l'INFN ha una sua forza che è stata sempre quella della propria autonomia; se da una parte l'Ente ha una struttura autoreferenziale, e può essere criticato per questo, è anche autonomo: il Presidente viene sostanzialmente dal suo interno, e così pure i Direttori vengono dall'interno delle varie sedi. Nonostante questo, anche nell'INFN, al pari degli altri enti, l'accesso alle responsabilità più alte da parte delle donne non avviene e questo resta comunque il nodo vero, che il nostro Presidente ha affrontato nel suo intervento iniziale. Anche se non condivido diverse delle cose che ha sostenuto, su un punto importante, ha detto, secondo me, una parziale verità, affermando che il problema è che nessuna donna si candida. Cosa vuol dire questo? Vorrei ricordare che all'interno dell'INFN se qualcuno vuole entrare a far parte del Consiglio Direttivo si deve candidare nella propria sede. Non è così vero che non ci si può candidare con speranze di successo se non si ha un forte sostegno 'dall'alto'. Qualunque direttore di ricerca o professore ordinario può presentarsi all'elezione locale, e se riesce ad ottenere il voto delle persone che sono lì, entra a far parte di una rosa tra cui il Consiglio Direttivo che alla fine nominerà il Direttore, che il più delle volte è la persona più votata localmente. È chiaro che la restrizione dell'elettorato passivo

alla fascia più alta restringe subito gravemente la frazione di donne che possono candidarsi. Tuttavia, il numero di donne che si presenta è veramente basso, mentre la procedura elettorale, almeno nella prima fase, potrebbe non essere sfavorevole alle donne; per esempio, la percentuale di donne che hanno l'incarico di coordinatore - una carica elettiva - è significativa. Su questo punto l'azione del CPO potrebbe essere rilevante, aiutando le donne a considerare importante farsi avanti, a candidarsi per le responsabilità per le quali hanno competenze. Più in generale, credo che il CPO dell'INFN, oltre al suo lavoro rivolto ad esaminare la situazione di genere ed a proporre miglioramenti, potrebbe cercare di avere un contatto più diretto verso le donne che lavorano nell'Ente, cercando di coinvolgerle, di capire come vivono concretamente, di conoscere più da vicino i loro problemi.

Sulle statistiche che sono state mostrate oggi, vorrei poi dire che non sempre si prestano ad interpretazioni inequivocabili. Alcune statistiche mostrano situazioni che non mi sembrano così nette e chiare come sono state presentate; faccio solo un esempio per chi conosce come sono organizzati gli Enti di ricerca. Così, se è vero che c'è una grave scarsità di donne a livello di dirigente di ricerca, è anche chiaro però che a livello di primo ricercatore le cose stanno migliorando.

Una battuta finale sulle azioni positive: so che è in corso un dibattito complesso, però almeno all'interno degli Enti di ricerca, per come li conosco io, penso che sia utile cercare di trovare momenti in cui queste azioni positive possano coinvolgere non dico la parte maschile, ma almeno in linea di principio tutto il personale.

### **Angelina Del Vecchio:**

La dott.ssa Lia Pancheri prende la parola per rispondere al suo collega.

### **Giulia Pancheri:**

Volevo fare un brevissimo commento per rispondere a Enrico Vigezzi, che è il Rappresentante Nazionale dei ricercatori nel Consiglio Direttivo dell'INFN e che, insieme al Rappresentante del personale tecnico-amministrativo e tecnologo, è uno dei due membri con posizione puramente elettiva nel Consiglio Direttivo, costituito da 35 membri, quasi sempre tutti uomini. La carica di Rappresentante Nazionale è, in effetti, anche una delle poche cui possono avere qualche possibilità di accedere le donne, dato il suo carattere completamente elettivo, come per esempio è avvenuto proprio con Maria Luigia Paciello (componente del CPO-INFN ndr), che è stata Rappresentante Nazionale dei ricercatori in Consiglio Direttivo alcuni anni fa.

Vorrei poi rafforzare parte di quello che diceva Enrico a proposito degli organi direttivi e di quello che è stato detto stamattina in vari interventi. Non è completamente vero che basta candidarsi alle cariche direttive per essere elette: questa è al più condizione necessaria ma non sufficiente. Voglio anche notare che non ci si può proporre per essere eletti membri di Giunta anche se è vero che spesso essi sono stati direttori di Sezione o di Laboratorio, e dunque sono passati attraverso una consultazione elettorale, ma questo non sempre è avvenuto. Inoltre ci sono molte cariche nell'Istituto che non sono so-

lo quelle di membro del Consiglio Direttivo, ma le cui decisioni influenzano la politica scientifica e del personale. Gli organi direttivi e di consultazione dell'Istituto, oltre al Consiglio Direttivo, costituito dai direttori delle Sezioni e dei Laboratori Nazionali, da alcuni rappresentanti di altri Enti e di Ministeri, dalla Giunta, e dal Presidente, includono i Comitati Scientifici dei quattro Laboratori Nazionali e della Sezione di Pisa. Questi Comitati sono consultivi, ma danno direttive e valutazioni. L'insieme del Consiglio Direttivo e dei Comitati Scientifici è costituito da circa 70 persone; tutti i membri dei Comitati Scientifici sono nominati dal Consiglio Direttivo e fra i membri di questi Comitati c'è una sola donna: da questo punto di vista, se uno considera la globalità degli organi gestionali dell'Istituto, ci si rende conto della forte disparità nella partecipazione di uomini e donne. All'interno di questi organi, Consiglio Direttivo e Comitati Scientifici dei Laboratori, la presenza femminile è dunque veramente marginale. In conclusione, per tutto il quadro complessivo della dirigenza dell'Istituto non è vero assolutamente che basti candidarsi e poi automaticamente si sia sostenuti a partecipare alle cariche al livello più alto: siamo al livello meno uno, non al livello zero, per cui basta presentare la candidatura. Questo è un brevissimo commento.

**Angelina Del Vecchio:**

Se non ci sono altre domande darei la parola alla dottoressa Muscolino.

**Daniela Muscolino:**

Sarò breve e concreta. Lavoro nel CPO dell'INFN ed in questo momento mi sembra d'obbligo la riflessione su che cosa è il CPO, perché stiamo parlando di parità in un convegno che è stato promosso da due CPO. I CPO nascono, come è stato ben detto, da norme di tipo contrattuale, ma che soggettività hanno questi CPO, che poteri hanno per agire?

Questo è un grosso problema, perché si può fare un buon lavoro con la buona volontà, ma si potrebbe fare meglio con dei poteri e delle risorse di tipo economico. È importante trovare il tempo di affrontare anche questa tematica della sorte dei CPO. Perché se i CPO non hanno una soggettività, un potere di agire, un potere di sedersi a qualche tavolo di lavoro, un potere di attingere a dei finanziamenti e di gestirli, certo non potranno fare molto. Io adoro i dibattiti di tipo politico, ma mi sembra d'obbligo legarci alla concretezza, perché se i CPO sono stati creati qualche cosa la devono fare! Nelle norme contrattuali che li hanno creati non era scritto che cosa dovessero fare. C'è stata una breve circolare subito dopo il decreto 29 che tracciava i loro compiti, assegnandogli poteri consultivi, di ascolto, in una parola aleatori. Invece, essi possono essere uno strumento per agire anche nel concreto, perché il concreto è la realtà politica, la rappresentanza politica. Il concreto è il lavoro all'interno delle organizzazioni, il lavoro che fanno le donne. E qualche cosa bisogna fare: trovare dei meccanismi per poter far lavorare i CPO.

**Angelina Del Vecchio:**

Iniziamo col dare una risposta agli interventi dando la parola alla Dott. Marolda.

**Maria Cristina Marolda:**

Volevo sottolineare un altro aspetto, che è venuto fuori e che mi sembra essenziale, cioè creare dei modelli di riferimento per giovani donne, per giovani ricercatrici. Questo è una cosa essenziale: i ruoli femminili da giocare in posizioni avanzate sono fondamentali. Il diverso tipo di *management* è essenziale. È difficilissimo portarlo avanti, ma è fondamentale riuscire a farlo, per dare un diverso apporto alla ricerca. Abbiamo sentito uno splendido intervento stamattina su “le donne in quale ricerca possono operare?” Io credo che solamente in questo modo possiamo ridare fiducia a delle persone che l’hanno persa o non l’hanno ancora trovata, in questa operazione di sostenere le pari opportunità. Da parte nostra, come dicevo, la Commissione non è che possa far molto. Abbiamo un ruolo istituzionale che è quello di creare, di stimolare un confronto, un dialogo fra realtà diverse, che possono imparare molto l’una dall’altra, abbiamo un ruolo di *networking*, abbiamo un ruolo di *benchmarking*, abbiamo un ruolo di dialogo, abbiamo un ruolo di azione se volete e credo che questo possiamo e dobbiamo continuarlo a fare. Spero che questa considerazione possa alleggerire il pessimismo dell’intervento precedente. Credo che fornendo degli esempi concreti e dei modelli reali si possa, forse, accorciare il tempo dei 500 anni che occorrono per il cambiamento. Forse anche venti anni a questo punto possono essere eccessivi.

**Laura Fedele** (Assegnista di ricerca):

Sarò veramente molto breve. Io sono una degli assegnisti di ricerca che ha presentato la lettera e non torno sull’argomento perché noi siamo qui in quanto interessate ai temi del convegno, per conoscere da vicino i CPO e non solo per denunciare i limiti del nostro contratto che non prevede una tutela reale della maternità in quanto, durante il periodo di astensione obbligatoria bisogna sospendere l’attività per cinque mesi senza alcun tipo di retribuzione. Durante la giornata ho avuto la sensazione che molte persone si siano prese a cuore questo problema, e quindi confido in una sua soluzione. Oggi abbiamo constatato che le donne che hanno responsabilità decisionali nella ricerca sono pochissime, mosche bianche. Per parte nostra, vi diamo un dato: su 400 assegnisti che siamo riusciti a consultare, circa un decimo di tutti gli assegnisti, più della metà sono donne. Mi chiedevo quindi se riusciremo ad andare avanti, se avremo un futuro lavorativo. O la debolezza di questo contratto è la ragione per cui si propone più facilmente ad una donna visto che pochi uomini, pochi miei coetanei ritengono appetibile un contratto di questo tipo ed i più preferiscono cercare fuori degli Enti di ricerca qualche cosa di più sicuro, di più concreto e sicuramente più remunerativo?

**Rita Capponi:**

Io voglio fare una domanda ad Anna Finocchiaro che ha il suo nome legato ad una famosa direttiva, Prodi-Finocchiaro, per capire a che punto è, e se è ipotizzabile la richiesta di un monitoraggio, se ci sono modifiche da fare, se è una cosa che a questo Governo non interessa, sono sbalordita quando penso che è un po' finita nel dimenticatoio a

fronte di una Ministra che ha o dovrebbe avere come giusto obiettivo quello di rafforzare il suo Ministero.

**Anna Finocchiaro:**

La domanda mi serve anche per dissipare un equivoco: io lo so che ogni tanto quando parlo uso questi toni apocalittici, ma è la mia vena tragica siciliana... siamo certamente in un brutto momento, senza dubbio alcuno, però non è vero che la partita è definitivamente persa, anche perché se vive nel patto sociale la possibilità di continuare a pensare che la parità reale fra uomini e donne, le politiche di pari opportunità, aiutino questo paese a crescere, i singoli individui a realizzarsi compiutamente, mi pare che con questa prospettiva il transeunte di un Governo possa essere vissuto e non solo sofferto. Per rispondere a Marina Piazza, io non credo che siamo nella situazione di dire che tutto quello che abbiamo fatto non serve assolutamente a niente, l'articolo 51 lo abbiamo voluto, la proposta è stata nostra, abbiamo combattuto per averlo, poi si è sovrapposta anche la volontà della Ministra Prestigiacomo, che ha tentato di farla passare come cosa sua.

Ci sono invece una serie di questioni davanti a noi che attendono di essere affrontate politicamente, lì casomai l'autocritica deve essere forte. Io credo, per esempio, che noi dobbiamo smetterla, e lo dico in maniera sincera, di avere anche certi comportamenti un po' snobistici, di rifugiarci nelle cose buone che abbiamo fatto e dire tanto non c'è più niente da fare. Non è così, abbiamo degli strumenti, la direttiva Prodi-Finocchiaro è uno di questi strumenti, giusta o sbagliata che fosse, da aggiornare, da rivedere, ma è uno strumento sul quale si può costruire un'azione politica, è uno strumento per dire vediamo se rispetto agli obiettivi condivisi, (discussi con migliaia di donne nel paese, ma dico migliaia per davvero, di ogni collocazione territoriale, provenienza, cultura, collocazione sociale) vediamo se, rispetto a quegli obiettivi, questi strumenti attualmente in funzione e quelli che potrebbero attivarsi, sono stati pensati, sono seguiti e monitorati nei loro effetti.

C'è poi da dire un'altra cosa, io sono rimasta molto colpita dall'intervento di Daniela Muscolino che è intervenuta prima e che è componente del CPO dell'INFN. A che servono i CPO? Le donne se li sono inventati e costruiti, tanto per essere chiari, e hanno fatto miracoli attraverso i CPO, con le quattro lire che hanno regolarmente avuto ed è questa la ragione per cui, io pensavo che si dovesse andare ad una riforma degli organismi di parità ma non per chiuderli, una riforma per una razionalizzazione degli organismi di parità che dia loro risorse finanziarie e risorse politiche nel senso che le decisioni dei CPO possano incidere veramente nella pratica politica e i pareri dei CPO o l'interferenza dei CPO nei processi decisionali possano contare realmente, diventare un vincolo, questo io pensavo. Ciò nonostante ritengo che con gli strumenti a disposizione si siano fatti miracoli perché gran parte dell'alfabetizzazione di massa, chiamiamola così, della costruzione di quel patto sociale condiviso, che ha posto l'attenzione necessaria alla questione della parità, delle pari opportunità, gran parte di questo lavoro lo fanno i CPO, che avevano meno soldi, che avevano meno risorse e che magari lavoravano in un contesto non favorevole.

Il quadro europeo, come ci dicevamo poco fa, è un quadro europeo che ovviamente presenta luci ed ombre al quale si oppongono ancora resistenze da parte degli stati nazionali, che vede un procedere talvolta incoerente rispetto a quelli che sono poi i processi di maturazione effettiva che si registrano nelle singole legislazioni, nell'agire concreto dei singoli Stati nazionali. Quindi pur se il lavoro è già fatto, c'è tanto ancora da fare. Inviterei anche le interlocutrici che hanno resistito qui con noi fino alla fine e che sicuramente non hanno bisogno del mio incoraggiamento a non mollare, c'è un transeunte, ma passerà perché non ci può essere niente di più forte del fatto che le donne esistono, il fatto che le donne esistano e rappresentano quello che rappresentano è talmente forte che insomma possono abolire gli organismi di parità, possono levare i soldi ai CPO, possono tentare di fare qualunque cosa, ma poi esiste una realtà concreta di persone in carne ed ossa che comunque cambieranno le cose.

**Bianca Maria Bellavista:**

Faccio parte del CPO dell'ISTAT di Roma, innanzitutto porto il saluto della Dott.ssa Linda Laura Sabbadini la quale era stata invitata, ma purtroppo aveva un impegno inderogabile; chi la conosce sa quanto sia sensibile ad un discorso di pari opportunità. Stmane la Dott.ssa Torre dell'Istituto Superiore di Sanità ha messo in evidenza nel suo intervento che l'ISTAT è uno degli Enti di ricerca in cui c'è un maggior numero di donne nei livelli più alti; questo probabilmente è dovuto ad una serie di circostanze che sono state messe in evidenza anche nel dibattito di oggi. Questa mattina ci siamo molto depresse e non abbiamo pensato al fatto positivo che molte giovani, nonostante il precariato, stanno facendo carriera con una velocità e determinazione superiore rispetto al passato; allora io rivolgo agli altri enti, che gentilmente ci hanno accolto questa mattina, l'invito a elaborare una ricerca statistica anche in questo senso, prendendo in considerazione le fasce d'età delle giovani donne dal momento dell'assunzione, seguendo l'iter lavorativo per vedere qual è realmente la loro progressione di carriera, perché a me sembra che le cose anche se lentamente, stanno cambiando.

Vorrei rispondere con un minimo di ottimismo anche alla collega che si interrogava sul ruolo e sui compiti dei CPO, ricordandole la qualità dei corsi che sono stati fatti per queste nostre colleghe che hanno registrato avanzamenti importanti nella progressione di carriera; e questo si è verificato anche perché noi più anziane come esperienza di CPO abbiamo creduto nella necessità dei corsi di formazione; così come abbiamo conquistato il 30% delle commissioni che devono essere femminili e infine in ordine non secondario di importanza l'affermazione della presenza del *tutor* ovvero della persona che guida, del mentore. Dobbiamo molto in termini di riconoscenza a queste giovani che hanno fatto da battistrada e che poi hanno aiutato tutte quante noi a proseguire nella carriera. Quindi io vedrei le cose con un minimo di ottimismo.

Direi anche un'altra cosa: l'azione di oggi, questo incontro degli Enti di ricerca è stato secondo me molto importante, dobbiamo continuare con convegni come questo trovandoci tra di noi perché il modo migliore per poter parlare efficacemente all'amministrazione, per fare proposte è solo il coordinamento tra di noi. Impegniamoci a promuovere

altri incontri, altri momenti di riflessione, perché questa è la nostra forza maggiore.

**Flavia Zucco:**

Una riflessione sollecitata da questi ultimi interventi: io direi che un messaggio di ottimismo, vada rivolto da noi che siamo più grandi, alle donne più giovani, nel senso che comunque, nell'arco di questo secolo, abbiamo fatto delle conquiste straordinarie, forse se ne potevano fare di più, ma voglio dire che ne abbiamo fatte e di grandi!... Le donne che oggi hanno 50-60 anni hanno fatto sicuramente molto rispetto alle loro mamme, noi abbiamo portato la fiaccola fino ad un certo punto e quindi è bello che questa fiaccola passi alle persone più giovani.

Abbiamo fatto anche un passaggio, come dire, dal privato, nel quale la donna è stata sempre confinata, al pubblico: certamente non è stato facile confrontarci, eravamo le prime donne ad uscire dall'ambito strettamente familiare, privato e ci siamo misurate con il mondo del lavoro con tutte le incongruenze, con tutte le difficoltà, con tutte le insicurezze che ancora talvolta proviamo. Questo passaggio per chi ha le figlie che hanno 15-16 anni o anche 12 anni, questa testimonianza di crescita, sicurezza, autoconsapevolezza forse è il passaggio più importante: al di là di quello che sono state le leggi al femminile, al di là di tante cose che non vanno bene, c'è una testimonianza di vita che resta, che si trasmette, forse questo è determinante. Scusate, ma mi sembrava importante sottolinearlo.

Io ho una brevissima annotazione da fare all'intervento della Dott.ssa Capponi sul problema delle regole: Teresa Rees (Coordinatrice del rapporto "National Policies on Women and Science in Europe" EC 2002 ndr), nelle conclusioni al rapporto ETAN della Commissione Europea, dice: bisogna cambiare le istituzioni della ricerca, non basta aiutare le donne, non è giusto chiedere alle donne di omologarsi a delle regole che non hanno fabbricato loro. Il problema è esattamente questo, di cambiare le regole e questo lo dico anche per un altro motivo a cui si era accennato stamattina: l'ultima immagine che io ho proiettato, che sembrava un po' demagogica ed anche un po' retorica, ha un contenuto profondo. Il problema di cambiare la scienza riguarda tutti, bisogna ridare nuovo respiro alla ricerca scientifica ed ai saperi, perché quello che sta declinando, non è solo l'interesse delle giovani donne, ma sono le giovani generazioni che si stanno disamorando della scienza perché è troppo arida. Se noi cambiamo le regole e rendiamo questo mondo, come si usa dire, più amico, lo apriamo non solo per noi ma per tutti quelli che vengono dopo di noi, giovani, uomini e donne.

**Angelina Del Vecchio:**

Alla luce dei vari interventi chiederei alla Marina Porro di rispondere alla domanda ma questi CPO hanno ancora ragione di esistere? Quale è effettivamente il loro potere in attesa che qualcosa cambi?

**Marina Porro:**

Parto da un presupposto che è questo: con tutto il rispetto ed il gradimento per chi ha



resistito finora, noi donne dovremmo anche obbligarci ad utilizzare tempi di vita normali, a smettere di cercare di sincoparci perché altrimenti ci faremo distruggere dal nostro senso del dovere e delle responsabilità e non potremo far emergere i nostri grossi problemi. I CPO hanno ragione o non hanno ragione di esistere, a seconda di come possono e di come viene loro consentito di funzionare: ho, personalmente, una teoria che non viene condivisa dal sindacato. Ritengo, infatti, che i CPO debbano essere disciplinati per legge sia per quanto riguarda i compiti che per quanto riguarda i costi, uscendo dalla contrattazione sindacale anche perché nel sindacato, qualunque sindacato esso sia, il potere decisionale è maschile; quote o non quote, comunque decidono i maschi, non sempre hanno una sensibilità per i problemi delle pari opportunità e, oltre tutto, nell'economia generale di un rinnovo contrattuale o di un accordo, i problemi delle lavoratrici, della conciliazione, delle loro opportunità di carriera, risultano marginali.

In secondo luogo, noi donne dobbiamo farci carico di quello che ha fatto la nostra generazione e di quello che ha fatto la generazione precedente; siamo colpevoli ed, oltre tutto, a furia di essere autoreferenziali, diventiamo sempre più colpevoli perché, tutto sommato, non è possibile arrivare nel 2002, a mio parere, riscontrando ancora delle differenziazioni di natura snobistica o di classe quando dovremmo piuttosto trovare tutto quello che ci unisce e non quello che ci divide per non cadere nella trappola di chi ci vuole escludere.

Rappresentando un Comitato che è presieduto da un Ministro, posso farmi portavoce, posso mediare, posso pure eventualmente litigare con il Ministro per ciò in cui credo e in cui noi tutte crediamo; mi sto comportando in maniera corretta da anni con tutti i governi che si sono avvicendati.

In Parlamento siedono un gran numero di liberi professionisti come pure nei consigli comunali, provinciali e regionali; eppure sono veramente preoccupata perché vedo poche persone, nei luoghi decisionali, che hanno a cuore il lavoro delle donne e che tengono presente la grande ricchezza non rilevata del lavoro di cura non retribuito femminile, dei giovani e degli anziani. La rilevazione di questo dato è un grande problema che può essere risolto dall'Unione Europea in quanto se venisse inserito nel PIL di tutti gli stati membri il lavoro non retribuito, cosa che noi donne chiediamo da tempo, aumenterebbero le quote contributive da pagare all'Unione Europea stessa da parte di ogni singolo stato membro.

Tutte noi che lavoriamo ci occupiamo anche del lavoro di cura, e, ultimamente, dato il calo demografico, pur continuando a parlare di cura dei bambini, sembra non si voglia rilevare che molte donne che potrebbero essere "in carriera" hanno il problema di badare alle persone anziane della famiglia con enorme dispendio di energia e di tristezza. Il problema dell'accudimento degli anziani è grave; dobbiamo intervenire chiedendo l'applicazione delle leggi e delle garanzie esistenti e proponendone di nuove.

Allora mettiamoci d'accordo, ognuno per la propria specificità, perché grazie a Dio non voglio sentir parlare di omologazioni; per me, infatti, è sempre importante rivendicare l'unicità di ciascun essere umano.

Diamoci un traguardo: impegniamoci in due *working-project*; uno potrebbe concernere gli istituti scientifici e la riforma di certi meccanismi; l'altro potrebbe riguardare il funzionamento dei CPO.

Tutte quante insieme, prima di discutere su quello che ci divide, troviamo e portiamo avanti ciò che ci unisce, combattendo per questo; occorrerà del tempo ma se continuiamo a piangerci addosso non solo danneggiamo noi stesse ma anche le generazioni future; noi che siamo mogli, madri, che abbiamo doveri educativi, cerchiamo di riuscire ad autoeducarci, a darci limiti, tempi e mete raggiungibili; non voliamo troppo in alto, teniamo presente la meta finale ma andiamo di *step in step* e, una volta conquistato e consolidato uno *step*, pensiamo al gradino successivo. Siete voi che dovete insegnarmi, come ricercatrici, che dalle piccole cose nascono le grandi cose: uniamoci e diamoci forza a vicenda altrimenti quelle di noi che sono "arrivate" continueranno ad essere "arrivate" e non avremo fatto niente di utile al mondo femminile; chi ci crede continui questa partita, chi non ci crede, a mio parere, si sposti e lasci spazio ad altre.

Costruiamo insieme qualche cosa perché altrimenti continuiamo a fare una serie di convegni dove rileviamo i punti deboli ma non le soluzioni per superarli.

Uniamoci in un'unica grande forza e portiamo avanti con determinazione idee e soluzioni per migliorare la qualità del lavoro femminile e per consentirne anche un aumento quantitativo. Ci riusciremo!

### **Angelina Del Vecchio:**

Dopo questi interventi pregherei l'onorevole Finocchiaro e Rita Capponi di concludere il dibattito della tavola rotonda.

### **Anna Finocchiaro:**

La sensazione è che appunto le risorse, le intelligenze, ci siano, e anche la volontà di fare le cose, di impegnarsi, anche se il momento non è esaltante ed è altrettanto vero che ci sono alcuni punti di forza sui quali si può lavorare e sperare... quindi la partita non è persa, anche se io non sono così convinta che le difficoltà che abbiamo di fronte possano essere superate con un semplice atto di volontà. Ci sono opinioni diverse rispetto a quello si può fare, rispetto alle scelte che si stanno mettendo in campo, rispetto alla concezione stessa del valore che si dà alla presenza delle donne nel mercato del lavoro. Nella ricerca sono in atto vere e proprie discriminanti e le discriminanti non si possono bypassare di un colpo, mi pare chiaro, e non sono discriminanti che attraversano soltanto il mondo degli uomini, ma sono discriminanti che attraversano anche il mondo delle donne. Insomma diciamolo con chiarezza, altrimenti non ci sarebbero state le differenze che abbiamo registrato e non ci sarebbero anche in Parlamento le differenze che registriamo ogni giorno! Detto questo, io sono assolutamente convinta che noi abbiamo la necessità di riprendere l'iniziativa politica, dove per politica non intendo solo quella che si fa nelle sedi istituzionali, ma anche quella propria delle sedi di partito. Penso che abbiamo anche la necessità di adoperare il tempo davanti a noi prima che si vada alla riforma degli organismi di parità, quantomeno per mostrare tutta la loro effi-

cienza e capacità di produzione e anche capacità creatrice, perché anche questo potrebbe essere un contributo alla discussione che non si è mai aperta ufficialmente con il Governo, per esempio, ma che può essere invece di forza, portata sul tavolo decisionale. Esiste un protagonismo in questo momento nel Paese degli organismi di parità, è evidente, ed io credo che sia il momento di riprenderlo questo protagonismo ed anche di farlo accettare; in seguito possono accadere molte cose, io non so quanto ancora si sia riflettuto intorno a ciò. Si apra, allora, una riflessione sulla relazione che c'è fra le politiche di parità e di pari opportunità e la riforma sul federalismo, pensateci, è una questione sulla quale riflettere perché presenta grandi opportunità e rischi spaventosi. Poiché le donne hanno già avuto l'esperienza della riforma elettorale che doveva valorizzare la loro presenza, io a questo non ho mai creduto, al contrario, sapevo che il maggioritario avrebbe comportato una diminuzione della rappresentanza femminile, siccome abbiamo maturato questa esperienza, che poi penso interessi ciascuna di noi a qualunque parte dell'Italia appartenga, e che cioè lo standard nazionale di promozione delle capacità, dell'intelligenza, del lavoro femminile raggiungano uno standard adeguato in tutte le regioni italiane. Su questo punto: non è detto che gli standard debbano riguardare soltanto alcuni diritti fondamentali, io non posso tollerare che nel mio paese ci sia, faccio due esempi a caso, in Lombardia piuttosto che in Sicilia, in Emilia Romagna piuttosto che in Sicilia, e in Toscana piuttosto che in Basilicata, un diverso livello di, come dire, attenzione, di promozione, di valorizzazione, del valore della parità.

### **Rita Capponi:**

Due considerazioni conclusive, ma prima volevo ringraziare per questa opportunità i due Presidenti dei Comitati per le pari opportunità; ho seguito a sprazzi, ma dall'inizio, la preparazione di questo incontro e devo dire che la sua realizzazione costituisce motivo di grande soddisfazione indubbiamente sia per l'andamento dei lavori che per la qualità del dibattito. Io sono contenta di aver partecipato a questa vostra iniziativa.

C'è un elemento al di là del confronto sulle regole, io mi riferivo a comportamenti specifici nei meccanismi di carriera che non toccavano così profondamente l'identità femminile, a cui ognuno di noi credo sia affezionato, anche se tutto questo in una riflessione approfondita va collegato al numero delle donne, delle persone, alla consistenza della massa critica che può essere nelle condizioni di cambiare le regole oppure di doverle subire, omologandosi. Non è una questione indifferente, credo, ed è proprio legata ai meccanismi della rappresentanza. L'altra cosa che volevo dire, invece, che mi sembra molto importante è il problema di fare dei *network* che non siano soltanto di difesa di alcuni diritti acquisiti. In realtà il punto di vista femminile e l'impegno e il fatto di viverlo come un valore tipico delle donne non trova riscontro né in termini di carriera né in termini di promozione, né in termini di visibilità, quindi questo essere insieme, unite perché la battaglia dell'una sia anche la battaglia dell'altra per spingere avanti i talenti, le persone, le donne, le compagne che noi riteniamo migliori, riteniamo meritevoli di successo, credo che un maggiore sforzo in questa direzione vada compiuto. Credo che ciò non debba essere più un tabù, invece lo è ancora, lo è nei partiti,

lo è nei vari ambiti sociali, credo che costituisca una contraddizione proprio per questo desiderio, legittimo di promozione di ciascuna di noi. Riferendomi alla domanda che ho fatto prima ad Anna Finocchiaro voglio dire che un contributo di analisi e di monitoraggio, di applicazione di punti di criticità della Direttiva potrebbe essere un impegno politico di tutte noi, nel senso che la Commissione potrebbe farsi carico di un elemento che coordina una raccolta di suggerimenti, ma anche di proposte, di critiche, di iniziativa politica. È una Direttiva che riguarda le donne e questo credo che non debba essere vissuto come uno schiacciamento ma al contrario come un elemento che può diventare una ragione di conquista per tutte noi, questo mi sento di dire. Quanto alla signora che diceva dobbiamo riformare la scienza, non tanto le regole ma la scienza, perché sia appetibile per tutti e perché ritorni ad essere centrale nella ricerca, così come in un paese ad alta innovazione, io sono d'accordo su questo, ma mi domandavo adesso, è un tema collegato o no con quanto dicevo inizialmente sulle competenze, le estrazioni, le provenienze, le accezioni, le identità che vanno nei luoghi istituzionali a sollevare questioni, a legiferare, a proporre, a sostenere, a lottare. Noi abbiamo quattro ricercatori alla Camera e nessuno al Senato al di là della nomina fatta dal Presidente della Repubblica a un mostro sacro come Rita Levi Montalcini e credo che questo non sia influente rispetto alla situazione della ricerca, ma questo non è poca cosa, questo è il collegamento tra il bisogno di una cittadinanza e ciò che invece a livello istituzionale si può decidere. Noi abbiamo preparato una raccolta di firme che lanceremo in due iniziative nazionali, una proposta di legge di iniziativa popolare nello spirito del creare non solo una cultura della parità, ma anche di sostenere le poche donne che in Parlamento potrebbero prendere l'iniziativa di fare una normativa antidiscriminatoria applicativa dell'articolo 51 o una normativa che comunque, stante la riforma costituzionale, modifichi le leggi elettorali per avere intanto quella massa critica necessaria in Parlamento. Noi raccoglieremo le firme su questa proposta che è stata depositata in Cassazione da 21 cittadini che non siamo noi, la Commissione coordina le attività, facendole proprie, sono coinvolte molte organizzazioni di donne e associazioni, organizzazioni sindacali e delle donne dei partiti, in questo noi vi chiediamo una collaborazione perché questi non sono problemi slegati dal discorso più generale anche se possano sembrarlo. Sul cambiamento del concetto di scienza, le donne hanno diffuso i cosiddetti "temi morbidi della politica" all'interno del Parlamento, questo è un tema duro o è un tema morbido? Io mi sentirei forse di dire che tanto morbido non è però è un obiettivo, un messaggio direi, forse quello politicamente più importante che esce da questo convegno. Grazie.

**Angelina Del Vecchio:**

A conclusione dell'incontro di oggi credo di poter dire che si sono raggiunti gli obiettivi che i CPO si sono posti con il convegno: sono state discusse statistiche di genere di quattro Enti del comparto ricerca oltre a quelle delle Amministrazioni dello Stato e del pubblico impiego; i dati hanno confermato la presenza del "soffitto di cristallo", quell'ostacolo invisibile ma difficilmente superabile che anch'io e molte di Voi hanno sperimentato o stanno sperimentando nella vita lavorativa. Abbiamo avuto un quadro d'in-

sieme della normativa nazionale e internazionale che offre gli strumenti per cambiare la rotta. Si è parlato dei Piani di azione triennali e il lavoro da fare è senz'altro molto affinché le leggi non restino disattese e le azioni producano i loro effetti.

Ci auguriamo che un numero sempre maggiore di donne degli Enti di ricerca possano prendere parte alle decisioni scientifiche e di governo degli Enti; si possa svolgere a tutti i livelli un ruolo più adeguato rispetto alle competenze acquisite e si arresti lo spreco in termini di capacità professionali e di risorse.

Si propone, quindi, di:

- istituire un Osservatorio sulle carriere femminili negli Enti di ricerca;
- instaurare rapporti istituzionali con le strutture europee e internazionali che si occupano di problematiche di pari opportunità;
- inserire rappresentanti degli Enti di ricerca nei Gruppi di Studio della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Pari Opportunità, al fine di instaurare una collaborazione più diretta con gli organi istituzionali e portare un contributo nella fase di studio dei progetti.

Concludo con un grazie a tutti voi per questi interessanti interventi che hanno animato un forte dibattito in sala; grazie a chi ha avuto la resistenza di rimanere fino a quest'ora. Speriamo che questa giornata sia stato un fatto positivo e sia l'inizio di un cammino, di un percorso, seppure molto difficile ma già avviato all'interno dell'Ente per contribuire a diffondere la conoscenza delle problematiche di genere e mettere in atto le azioni positive dei piani triennali degli Enti.

Un grazie particolare va a tutti i membri del Comitato scientifico il cui apporto è stato determinante per realizzare questa giornata e un ringraziamento particolare va a Bruna Chicca e a Gabriella Bucci che hanno curato malgrado i molteplici impegni la segreteria tecnico-organizzativa di questo convegno assicurando un qualificato supporto ai lavori.