



Coordinamento Pari Opportunità del C.U.P. - Comitato unitario delle Professioni intellettuali degli Ordini e Collegi professionale- regionale dell'Emilia Romagna

Comune di Modena Assessorato Istruzione, Formazione lavoro, Sport e P.O. Tavolo comunale delle Associazioni per le Pari Opportunità e la non Discriminazione

***“NOVITA’ SULLE DISCRIMINAZIONI E LA VIOLENZA SULLE DONNE: ASPETTI GIURIDICI (famiglia, lavoro, immigrazione), PSICOLOGICI E SOCIO-CULTURALI, PENALI, MEDICO-LEGALE, ECONOMICI. COME PREVENIRE E PROTEGGERE”***

LUNEDI' 06 DICEMBRE 2021  
dalle ore 14,30 alle ore 19,30  
videoconferenza piattaforma GESTIOLEX

Dott.ssa Lucia PURGATO  
Segretario Provinciale Siulp  
***«Storia delle Pari opportunità nella Polizia di Stato,  
dai CPO ai CUG»***

## Ingresso della Donna in Polizia

**1959** «le triestine»

7 Dicembre 1959 con la Legge n.1083 fu istituito il Corpo di Polizia Femminile;

**1960-62** Corpo di Polizia Femminile

- Le Ispettrici
- Le Assistenti

**1970** Personale femminile nella Polizia Municipale e nella Vigilanza Privata;

**1979** Prime 2 donne Commissario;

**1981** fu immessa la donna in polizia al pari degli uomini;

**1999** Legge n.380 Ingresso delle Donne in tutte le Forze Armate;

**2000** Le Carabiniere.



## QUANTE DONNE IN POLIZIA

- 5 Dirigenti Generali
- 37 Dirigenti Superiori
- 267 Primo Dirigente
- 945 Direttivi (V.Q., V.Q.A., Comm.)
- 1356 Ispettori
- 1938 Sovrintendenti
- 9899 Agenti/Assistenti
- 744 Allieve



**Il 16% ca. degli operatori di Polizia sono Donne**

1/3 di queste sono Dirigenti

## Le Pari Opportunità nella Polizia di Stato

Strumenti che l'Amministrazione della Polizia di Stato ha creato per la tutela del settore delle pari opportunità:

- Comitato Pari Opportunità del Dipartimento della P.S. (CPO)
- Commissione Provinciale Pari Opportunità (solo a livello periferico)



## CPO

Sin dal 1997 nella Polizia di Stato opera un **Comitato Nazionale per le Pari Opportunità (CPO)** istituito dal Capo della Polizia pro tempore. A capo vi è un Presidente, ossia un rappresentante dell'amministrazione a carica dirigenziale.

E' composto da uguale numero di rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e da funzionari dell'amministrazione con in più un funzionario con funzioni di segretario, deputato alla compilazione del verbale in ogni riunione.

A livello nazionale, il CPO ha compiti di **studiare, monitorare e proporre** azioni finalizzate a creare effettive condizioni di pari opportunità. Non si occupa di problematiche del singolo, ma di questioni di carattere «generale», finalizzando la propria azione ad eliminare qualsiasi ostacolo che impedisca la realizzazione delle P.O. e che migliori le condizioni della Donna in Polizia.



## COMMISSIONI PROVINCIALI PER LE PARI OPPORTUNITA'

A livello provinciale, invece, operano le Commissioni per le Pari Opportunità nel Lavoro e nello Sviluppo Professionale, previste dall'articolo 26 del DPR n.395/ 95 solo a livello periferico.

Vi è una Commissione Provinciale per le Pari Opportunità in ogni Provincia e composta secondo le modalità analoghe a quelle del Comitato Nazionale (CPO), quindi in forma paritetica. Rispetto al CPO, essa affronta problematiche specifiche e dirette segnalate dai vari dipendenti in sede locale.



## II COMITATO PARI OPPORTUNITA' NAZIONALE (CPO)

Viene istituito presso il Dipartimento della P.S. con Decreto del Capo della Polizia il **22 gennaio 1997** ai sensi degli artt.:

- Art.20 DPR 395/95
- Art.27 DPR 254/99

La composizione del CPO viene “*rideterminata*” ogni 2 anni con successivi Decreti a firma del Capo della Polizia pro tempore. L'ultimo è del 17 febbraio del 2021. Si riunisce da regolamento ogni tre mesi ma, di fatto, circa due volte l'anno.

Le OO.SS. che ne fanno parte sono quelle indicate nel Decreto del Ministro della P.A. per ogni triennio successivo, in base agli indici di rappresentatività.

L'attuale Presidente è un Dirigente Superiore della Polizia di Stato ed è la dr.ssa **DI GALANTE Lorena**.

Oltre al Presidente, vi sono:

- 1 V.Q. della P. di S. con funzioni di Segretario
- 7 componenti per l'Amministrazione (con relative 7 supplenti)
- 7 componenti per le OO.SS. (con relative 7 supplenti).

## LE COMMISSIONI PARI OPPORTUNITA PROVINCIALI

### Le Commissioni Paritetiche:

- ✓ sono state costituite ai sensi dell'art.26 del DPR 395/1995 e con successive modificazioni dall'art.28 del DPR 164/2002;
- ✓ si sono poi avvalse delle innovazioni promosse dall'art.22 del DPR 51/2009;
- ✓ per stabilirne le “modalità” di costituzione, il 15 settembre del 2009 è stato siglato un ACCORDO;
- ✓ Tale Accordo è stato poi integrato da una INTESA il 23 febbraio del 2010, che detta le DISPOSIZIONI attuative per il loro funzionamento;
- ✓ In sostanza:
  - Sono costituite in forma PARITETICA (per ogni rappresentante sindacale un corrispondente componente dell'Amministrazione). Sono presiedute da un PRESIDENTE (Vicario o Questore) e da un SEGRETARIO del presidente;
  - Sono 7, e di esse fa parte la COMMISSIONE PARI OPPORTUNITA' NEL LAVORO E NELLO SVILUPPO PROFESSIONALE (solo periferia);
  - La “manifestazione di volontà” espressa da ciascun rappresentante sindacale è PROPORZIONALE alla rappresentatività dell'O.S. di appartenenza, ossia più una O.S. è rappresentativa (più iscritti), più ha peso ciò che esprime;
  - Si riuniscono NON MENO di due volte l'anno (ogni 6 mesi, entro giugno ed entro dicembre di ogni anno).



## COMPITI DELLE COMMISSIONI

- ✓ ESAME e formulazione di PROPOSTE in materia di pari opportunità;
- ✓ In base alle DECISIONI assunte in sede di commissione, l'Amministrazione adotta le conseguenti INIZIATIVE, fornendo CONGRUE MOTIVAZIONI alle OO.SS. nel caso di mancata realizzazione;

## FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI

- ✓ Vengono convocate due volte l'anno; tuttavia, ulteriori convocazioni possono essere richieste "in via straordinaria" da un numero di componenti NON INFERIORE al 40%, con istanza scritta e specificatamente motivata;
- ✓ La convocazione viene effettuata dal Presidente ALMENO 10 GIORNI PRIMA della data fissata per l'incontro, in forma scritta inviata ad ogni componente sindacale, con data, luogo dell'incontro, orario ed ordine del giorno;

## ▪ ASSUNZIONE DELLE DETERMINAZIONI

- ✓ Il Presidente verifica la REGOLARITA' della seduta, devono essere presenti ALMENO i 2/3 dei componenti
- ✓ Le determinazioni devono essere assunte previo PARERE FAVOREVOLE della MAGGIORANZA dei presenti: a tale scopo, per la parte sindacale, il parere è proporzionale alla rappresentatività (anche provinciale);
- ✓ Dall'esito di ogni riunione è redatto un VERBALE, firmato dal Presidente, dai componenti e dal Segretario, ossia da tutti i presenti;
- ✓ Sul verbale vengono riportate le "posizioni" espresse dai singoli componenti e la DETERMINAZIONE FINALE adottata dalla Commissione;
- ✓ Ai vari componenti è rilasciata una copia del verbale firmata da tutti;
- ✓ Se non è stato possibile esaurire l'ordine del giorno, il Presidente dispone il RINVIO ad altra data da concordarsi;
- ✓ A seguito delle decisioni prese dalla Commissione, l'Amministrazione si "adegua", ossia emana disposizioni/direttive interne da adottare; laddove ciò non fosse possibile, spiega per iscritto le ragioni che l'hanno indotta a discostarsene.

## Iniziative del CPO e delle Commissioni Provinciali delle P.O.:

### I QUESTIONARI

Nel corso degli anni, il CPO, nell'ambito dei propri compiti istituzionali per il riconoscimento di pari diritti tra i generi, ed in collaborazione con gli Uffici periferici (Ufficio del Personale) e le Commissioni Provinciali delle P.O., è ricorsa alla distribuzione di questionari con l'intento di rilevare informazioni sulle condizioni del personale in prevalenza femminile, sul gradimento dell'incarico, dell'equipaggiamento in dotazione, sulla formazione, sull'avanzamento di carriera, sull'esistenza di discriminazioni, sulla conciliazione tempi lavoro-famiglia, etc. Oppure con l'intento di raccogliere suggerimenti utili al miglioramento delle loro situazione lavorativa.

In particolare, il CPO, ha elaborato un **questionario** distribuito a tutto il personale femminile della Polizia di Stato in occasione della festività dell'8 marzo 2013. e ha poi provveduto nella successiva elaborazione dei dati, raccolti. Il risultato di tale studio, simbolicamente reso pubblico in occasione della "festa delle donne 2015", pur rappresentando un **quadro sostanzialmente positivo**, è fonte di importanti elementi di riflessione per future iniziative.

#### Principali criticità:

- Solo circa 6000 dipendenti su 14000 hanno aderito (poco più di 1/3);
- In alcune «piccole realtà» non è possibile garantire l'anonimato.

## A proposito dell'attività del CPO...

Report del CPO del 2014

Durante la festa della Donna del 2013 furono distribuiti simbolicamente i QUESTIONARI, allo scopo di valutare la percezione delle CONDIZIONI LAVORATIVE delle dipendenti.

Lo studio, derivante dai dati raccolti ed elaborati dai questionari è stato poi pubblicato durante la Festa delle Donne del 2015, ed ha condotto ad un quadro delle condizioni della Donna in Polizia sostanzialmente POSITIVO, ma è fonte di importanti elementi di riflessione che possono dare spunto ad iniziative future.

Conclusioni e Suggestimenti:

- **codice etico di comportamento**
- figura del «garante»
- **formazione continua** su temi specifici delle P.O., molestie, etc
- **monitoraggio** costante.

## LE MOLESTIE SESSUALI, IL MOBBING E LE VESSAZIONI

In tale campo il CPO della Polizia di Stato non è in grado di fornire dati statistici, ma è bene sottolineare, nonostante l'assenza di casi denunciati, quanto sia importante ribadire sempre il principio della “tolleranza zero”.

- In un ambito gerarchicamente organizzato sono possibili le vessazioni?
- Un ordine è sempre legittimo?

In un periodo storico in cui ci si lamenta tanto per la “crisi” economica, sociale, ora anche sanitaria, è necessario salvaguardare i diritti fondamentali della persona.

La gerarchia nell’ambiente militare deve esserci, fa parte del sistema, è prevista dal contratto e deve essere sempre ben tramandata ma, se non è necessario, il cosiddetto “pugno duro” deve lasciare spazio all'esaltazione delle qualità personali.

Per contrastare il DISAGIO LAVORATIVO sono necessari:

- prevenzione
- cambiamento culturale

Bisogna porre la PERSONA al centro dell’attenzione.



## VERSO I COMITATI UNICI DI GARANZIA (CUG)...

- **2010 Legge n. 183/2010** reca misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Pubbliche Amministrazioni.

Oltre alla *migliore utilizzazione delle risorse umane*, alla *cura della formazione e dello sviluppo professionale dei dipendenti*, all'*applicazione di condizione uniformi rispetto a quelle del lavoro privato* e alla *garanzia di pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori*, la norma in esame aggiunge alla normativa vigente la finalità dell'*assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.*

La disciplina del funzionamento dei CUG è rimessa ad una **Direttiva** di concerto tra il Dipartimento della Funzione Pubblica e il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.



## Doverosa Osservazione

Nel 2013-2014, al termine di diverse «**indagini conoscitive**» attuate attraverso l'attività del CPO e delle Commissioni Provinciali delle P.O. (con la diffusione dei Questionari), ancora si suggeriscono soluzioni simili a quelle già fornite nel 2005/2006 dalla Direzione Centrale Istituti di Istruzione al termine di studi del settore. Quindi, a distanza di circa dieci anni ancora emerge questa necessità e possiamo dire che tale necessità si percepisce tuttora.

### Ma allora.....cos'è che non funziona?

Da questa riflessione nascono diversi spunti, per cui è necessario avviare:

- una maggiore attività di pubblicizzazione del lavoro svolto sia dal CPO che dalle Commissioni Provinciali per le Pari Opportunità;
- è necessario «RIVEDERE» le loro funzioni, è auspicabile una riflessione sui loro compiti e sulla loro natura, anche alla luce dell'istituzione dei nuovi **Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità** secondo la Legge n.183 del 4 novembre 2010.
- è opportuno un maggiore flusso di informazione tra i due organismi, affinché le loro azioni siano più coordinate ed incisive e possano lasciare il segno nel tempo.



## CUG NEL MINISTERO DELL'INTERNO

- Istituito il 4 maggio del 2012 solo per l'Amministrazione Civile del Ministero dell'Interno. L'ultimo decreto costitutivo è dell'11 dicembre 2020 ed ha designato quale Presidente S.E. il Prefetto di Modena, dr.ssa Alessandra CAMPOROTA.
- NO per la Polizia di Stato (oggi solo CPO).





## CONCLUSIONI

Perché il Siulp, a distanza di 11 anni dall'approvazione della Legge n.183, auspica che anche per la Polizia di Stato venga istituito?

Perché il tempo ha insegnato che una visione più ampia delle pari opportunità oggi, più che mai, è necessaria.

Basta riflettere sui cambiamenti della società attuale, verso una maggiore consapevolezza delle differenze etniche, sessuali, religiose etc. e sulla perdurante necessità di dover intervenire sulle criticità legate a meccanismi discriminatori, alle violenze psicologiche, ai disagi lavorativi che sono insiti in qualsiasi gruppo di lavoro, ancorché gerarchicamente organizzato come le Forze di Polizia.

La Polizia di Stato, poi, vanta un processo di «smilitarizzazione» iniziato ben 40 anni fa, tuttora incompiuto. L'evoluzione delle Pari opportunità verso i Comitati Unici di Garanzia, di più ampio respiro, visto che alla parità di genere unisce la tutela da ogni forma di discriminazione, garantirebbe benessere organizzativo e porterebbe ad un miglioramento personale e professionale.





**GRAZIE PER L'ATTENZIONE**

**Dott.ssa Lucia Purgato**  
**Segreteria Provinciale Siulp Modena**

*«Sii il cambiamento che vuoi vedere nel mondo»*

*(Mahatmà Ghândi)*