



Anna Zilli

Il Comitato unico di garanzia nelle pubbliche amministrazioni: ancora sulla soglia?

Riassunto: Il saggio approfondisce natura e caratteristiche del Comitato unico di Garanzia per le pubbliche amministrazioni, affrontandone gli snodi critici.

Parole chiave: Comitato unico di garanzia, Pubblica amministrazione

Keywords: Central Guarantee Committee, Public administration

Contenuto in: Donne, politica e istituzioni: varcare la soglia?

Curatori: Silvana Serafin e Marina Brollo

Editore: Forum

Luogo di pubblicazione: Udine

Anno di pubblicazione: 2012

Collana: Donne e società

ISBN: 978-88-8420-713-5

ISBN: 978-88-3283-050-7 (versione digitale)

Pagine: 183-191

DOI: 10.4424/978-88-8420-713-5-15

Per citare: Anna Zilli, «Il Comitato unico di garanzia nelle pubbliche amministrazioni: ancora sulla soglia?», in Silvana Serafin e Marina Brollo (a cura di), *Donne, politica e istituzioni: varcare la soglia?*, Udine, Forum, 2012, pp. 183-191

Url: <http://forumeditrice.it/percorsi/storia-e-societa/donne-e-societa/donne-politica-e-istituzioni-varcare-la-soglia/il-comitato-unico-di-garanzia-nelle-pubbliche>

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI: ANCORA SULLA SOGLIA?

Anna Zilli

Vecchio e nuovo nel c.d. Collegato lavoro in tema di pari opportunità, benessere lavorativo e tutela antidiscriminatoria

Tra le misure di maggior impatto sul diritto del lavoro degli ultimi anni, il c.d. Collegato lavoro (l. n. 183/2010)¹ si è occupato anche delle ‘soglie da varcare’ per «garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni» nelle pubbliche amministrazioni (art. 21). Sin dalla rubrica dell’articolo si tratta evidentemente di fini ampi e generici, ulteriormente estesi dalla volontà di garantire anche «l’assenza di qualunque forma di [...] *violenza morale o psichica*» [c. 1, lett. *a*)], il *benessere organizzativo* nell’ambiente di lavoro [c. 1, lett. *b*)], attraverso la costituzione di un «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» [c. 1, lett. *c*)] che sostituisca gli organi esistenti.

La tecnica usata dal legislatore è la novellazione del d.lgs. n. 165/2001, cioè del Testo unico sul lavoro nelle pubbliche amministrazioni, sia nei suoi principi generali [artt. 1 e 7, modificati rispettivamente dalle lettere *a*) e *b*) dell’articolo in commento], sia nella parte ‘speciale’ dedicata al tema delle pari opportunità [art. 57, emendato dalle lett. da *c*) ad *e*)]. Il risultato di tale operazione è un’amplissima modifica non tanto dei fini dell’azione pubblica nei confronti del proprio personale, quanto dei mezzi a disposizione delle (*rectius* imposti alle) pubbliche amministrazioni per realizzarli: soltanto in questi termini paiono spiegabili la ripetitività e la frammentarietà del triplice intervento svolto dal legislatore e riunito in un unico articolo.

In quest’ottica, la modifica più rilevante è la *reductio ad unum* dei Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing* e la

¹ Per un’ampia analisi ‘di genere’ sul c.d. Collegato lavoro si v. V. Filì, *Il lavoro delle donne nella XVI legislatura, infra*.

loro trasformazione in Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

L'oggetto della 'garanzia': I. Le pari opportunità e la tutela contro la violenza morale o psichica [art. 21, c. 1, lett. a) e b)]

Secondo la previsione del (nuovo) art. 57, d.lgs. n. 165/2001, il Comitato unico deve garantire in primo luogo le 'pari opportunità', compito questo ereditato dai (vecchi) omonimi Comitati istituiti in tutte le pubbliche amministrazioni *ex* art. 61, d.lgs. n. 29/1993 ed affiancati dalla c.d. burocrazia di parità *ex* l. n. 125/1991 e d.lgs. n. 196/2000², con l'effetto di una «disseminazione di organismi di parità a diversi livelli secondo una logica incrementale» all'insegna del «pluralismo organizzativo»³. Non vi è quindi alcuna novità sul punto. Invece, la modifica dell'art. 1, d.lgs. n. 165/2001 (Finalità e ambito di applicazione) comporta la riformulazione della lett. c) del c. 1⁴, con il rafforzamento dell'obbligo per le pubbliche amministrazioni di occuparsi della formazione e dello sviluppo professionale dei dipendenti (che non viene più 'curato' ma 'assicurato') e la garanzia dell'«assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica».

Tale identico disposto è collocato anche in coda al nuovo c. 1 dell'art. 7, d.lgs. n. 165/2001⁵: questa 'raddoppiata' previsione assume una notevole importanza, ove si consideri che per la prima volta nel settore pubblico una legge nazionale prevede espressamente la tutela del lavoratore contro il fenomeno del *mobbing*, cui pare senz'altro riconducibile la 'violenza morale o psichica' sui

² La letteratura giuridica è vastissima, sia con riferimento alla l. n. 125/1991 che con riguardo al d.lgs. n. 196/2000, soprattutto in relazione alle modifiche introdotte con il recepimento della Direttiva 2006/54/CE. Per un'ampia analisi si v. L. Calafà, *Il Codice delle pari opportunità dopo il recepimento della Dir. 2006/54/CE: profili sostanziali*, in *Leggi Civ. Comm.*, 3 (2010), p. 537.

³ F. Guarriello, *Il ruolo delle istituzioni e della società civile*, in M. Barbera (ed.), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, Milano, Giuffrè, 2007, pp. 467-492.

⁴ Nella sua formulazione *ante* l. n. 183/2010 l'art. 1, c. 1, lett. c) prevedeva tra le 'finalità ed ambito di applicazione' anche «realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, *curando* la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato».

⁵ In tema di 'gestione delle risorse umane' l'art. 7, c. 1 disponeva «le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso ed il trattamento su lavoro».

luoghi di lavoro⁶. Sino ad oggi, infatti, il fondamento legislativo dell'obbligo giuridico di salvaguardare il personale rispetto a tale fenomeno era ricavato direttamente dall'art. 2087 c.c., quale «obbligo di adottare tutte le misure necessarie al fine di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del dipendente»⁷ e variamente declinato, non senza problemi, dalla legislazione regionale⁸.

Segue: Il benessere organizzativo [art. 21, c. 1, lett. b)]

Tra i beni di cui il Comitato è fatto garante è individuato il neo-legificato «benessere organizzativo» (art. 7, d.lgs. n. 165/2001), già introdotto però nelle pubbliche amministrazioni attraverso la *Direttiva del ministro della funzione pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni* del 23 marzo 2004⁹. Si tratta di un'elaborazione (adattata al lavoro pubblico) del concetto di 'salute' accolto dall'Organizzazio-

⁶ La letteratura sul fenomeno del *mobbing* è amplissima (si v. le rassegne di M. Vorano in <http://www.personaedanno.it/cms/data/articoli/017489.aspx>). Essa coinvolge non solo la dottrina civilista (P. G. Monateri - M. Bona - U. Oliva, *Mobbing, Vessazioni sul lavoro*, Milano, Giuffrè, 2000, pp. 24 ss.; e degli stessi Autori *La responsabilità civile nel mobbing*, Milano, Giuffrè, 2002, *passim*, e, soprattutto, *Il mobbing come 'legal framework': una categoria unitaria per le persecuzioni morali sul lavoro*, in *Riv. Crit. Dir. Priv.* [2000], pp. 547-568; P. Ziviz, *Danni da mobbing*, in *Resp. civ. prev.* [2005], p. 512) e giuslavorista (per un ampio panorama si v. la voce curata da A. Vallebona, *Mobbing*, in *Encicl. giur. Dir.*, Milano, 2007, vol. IX, p. 651, almeno M. Miscione, *I fastidi morali sul lavoro e il mobbing*, in *Int. Lab. Law e-Journal* [2000], p. 2) con studi che si dedicano ai complessi incroci tra il diritto civile e del lavoro (R. Scognamiglio, *Mobbing: profili civilistici e giuslavoristici*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1-2 [2006], pp. 2-6) ma anche gli studiosi del diritto penale [A. Castelnuovo, *Mobbing e diritto penale*, in M. Pedrazzoli (ed.), *Vessazioni e angherie sul lavoro*, Bologna, Zanichelli, 2007, p. 419] e della medicina legale (F. Introna, *Mobbing: spunti di medicina legale e di psicopatologia forense*, in *Riv. It. Med. Leg.* [2000], pp. 645-659).

⁷ P. Albi, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona - art. 2087 cod. civ.*, in P. Schlesinger (ed.), *Comm. C. C.*, Milano, Giuffrè, 2008.

⁸ Come noto, con la sentenza n. 359 del 19 dicembre 2003 (in *Riv. it. dir. lav.*, II [2004], p. 239, con nota di N. Ghiardi) la Consulta ha dichiarato incostituzionale la l.r. n. 16/2002 della Regione Lazio per prevenire e contrastare il fenomeno del *mobbing* nei luoghi di lavoro, ritenendo preclusa alle Regioni la possibilità di fornire una definizione del fenomeno, correttamente ricondotto alla materia dell'«ordinamento civile» [art. 117, c. 2, lett. l), Cost.]. Diversamente, Corte cost. 27 gennaio 2006, n. 22 e Corte cost. 22 giugno 2006, n. 238, entrambe in *Riv. It. Dir. Lav.*, II (2006), p. 501, con nota di P. Tullini, hanno riconosciuto la legittimità delle l.r. Abruzzo 26/2004 e Umbria 18/2005 «per non aver oltrepassato i limiti della competenza che già questa Corte ha riconosciuto alle Regioni». Si v. anche l.r. n. 7/2005 della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (ed il commento di R. Nunin, *La legge sul mobbing della Regione Friuli Venezia Giulia*, in *Lav. Giur.* (2005), pp. 741-745).

⁹ V. in <http://db.formez.it>.

ne mondiale della sanità quale «stato di completo benessere fisico, mentale e sociale e non la semplice assenza dello stato di malattia o di infermità»¹⁰ e già espressamente introdotto nell'ordinamento italiano con il d.lgs. n. 81/2008, art. 2, lett. o)¹¹.

La tensione è però tutta verso la ricerca di produttività ed efficienza delle pubbliche amministrazioni, da raggiungersi 'anche' attraverso il benessere fisico e psicologico delle persone, con la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni. Si è sostenuto infatti che per lo sviluppo e l'efficienza delle amministrazioni, le condizioni emotive dell'ambiente in cui si lavora, la sussistenza di un clima organizzativo che stimoli la creatività e l'apprendimento, l'ergonomia – oltre che la sicurezza – degli ambienti di lavoro, costituiscano elementi di fondamentale importanza ai fini dello sviluppo e dell'efficienza delle amministrazioni pubbliche. Per migliorare le prestazioni e gli effetti delle politiche pubbliche, sarebbe dunque importante offrire agli operatori la possibilità di lavorare in contesti organizzativi che favoriscono gli scambi, la trasparenza e la visibilità dei risultati del lavoro, in ambienti dove esiste un'adeguata attenzione agli spazi architettonici, ai rapporti tra le persone e allo sviluppo professionale¹².

Tra le priorità di cambiamento da sostenere nelle amministrazioni pubbliche si è posta la creazione di specifiche condizioni che possano incidere sul miglioramento del sistema sociale interno, delle relazioni interpersonali e, in generale, della cultura organizzativa. Con la previsione in commento si pone dunque all'attenzione delle amministrazioni pubbliche un aspetto rilevante per lo sviluppo delle motivazioni al lavoro spesso trascurato nella tradizionale gestione del personale nelle amministrazioni pubbliche: si tratta, dunque, di rendere le amministrazioni pubbliche datori di lavoro 'adeguati' attraverso una rinnovata attenzione ad aspetti non monetari del rapporto di lavoro, consentendo l'avvio di modelli gestionali delle risorse umane diretti a favorire il miglioramento degli ambienti di lavoro e, soprattutto, l'aumento dei livelli di produttività, sui cui evidentemente vigila il Comitato unico.

¹⁰ Costituzione dell'Organizzazione mondiale della Sanità, New York, 22 luglio 1946.

¹¹ *Le parole della sicurezza (glossario)*, in M. Tiraboschi (ed.), *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 8*, Milano, Giuffrè, 2008, pp. 117-119.

¹² F. Avallone - M. Bonaretti (eds.), *Benessere organizzativo, per migliorare la qualità del lavoro nelle amministrazioni pubbliche*, Soveria Mannelli, Rubbettino 2003, ed anche in <http://www.cantieripa.it>.

Segue: Le discriminazioni [art. 21, c. 1, lett. a) e b)]

Assai interessanti per comprendere il ruolo del Comitato unico di garanzia sono le modifiche apportate all'art. 1, c. 1. lett. c), d.lgs. n. 165/2001 con l'inserimento della tutela contro «qualunque forma di discriminazione» ed all'art. 7, d.lgs. n. 165/2001 (Gestione delle risorse umane), con la integrale sostituzione del primo (scarno) comma con una disposizione lunga ed articolata. In particolare, nel nuovo c. 1 dell'art. 7 si esplicitano le ipotesi di discriminazione cui le amministrazioni si debbono opporre («diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua») non solo quando avvengano «nell'accesso al lavoro» e «nel trattamento» (vecchio c. 1) ma anche ove esse si collochino «nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro» (nuovo c. 1).

Nell'articolo in commento trovano dunque ampia collocazione alcuni 'nuovi' criteri che le pubbliche amministrazioni debbono seguire per la gestione del proprio personale¹³: invero, essi potevano già ricavarsi dalla legislazione vigente e pertanto apparentemente l'opera del legislatore può apparire come un mero riordino dei vari principi diffusi nel *corpus* normativo. Superando però tale limitata prospettiva, la riscrittura del primo comma dell'art. 7 pare invece rispondere al necessario ed esplicito riallineamento dell'oggetto della tutela con la nozione comunitaria di discriminazione (introdotta nell'ordinamento italiano con i d.lgs. nn. 215 e 216/2003)¹⁴. Rispetto a questo profilo, risulterà particolarmente interessante la declinazione ed il ruolo che il Comitato unico assumerà nei singoli ordinamenti delle pubbliche amministrazioni del divieto di discriminazione legate all'origine etnica, alla luce dei perduranti dubbi circa la possibilità di accesso dei cittadini non comunitari ai pubblici impieghi¹⁵.

¹³ P. Paolucci, *Principi in materia di organizzazione e gestione delle risorse umane*, in F. Carinci - L. Zoppoli (eds.), *Commentario, Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, I, Torino, Utet, 2004, pp. 219-231.

¹⁴ Per un primo approccio si v. *Commento ai d.lgs. nn. 215 e 216/2003*, in M. Grandi - G. Pera, *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Padova, Cedam, 2009, p. 2249 ed i rimandi ivi contenuti nonché M. Barbera (ed.), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, Milano, Giuffrè, 2007.

¹⁵ Per una ricostruzione della problematica si v. il Parere n. 196/04 del Dipartimento della funzione pubblica, in <http://www.innovazionepa.gov.it/TestoPDF.aspx?d=14467>. In dottrina V. Luciani, *Il reclutamento del personale e l'accesso dei cittadini degli stati membri dell'Unione Europea*, in F. Carinci - L. Zoppoli (eds.), *Commentario, Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, I, Torino, Utet, 2004, p. iniziale e p. finale, pp. 501-521, qui spec. 515.

La costituzione ed il funzionamento dei Comitati unici di garanzia

Come accennato, l'art. 21, comma 1, lett. c) del Collegato lavoro modifica l'art. 57, d.lgs. n. 165/2001, introducendo nella disposizione cinque nuovi commi che vengono premessi al comma 1, nel solco della tecnica enumerativa inaugurata con la legislazione in tema di contratto a termine. Si tratta dell'intervento di maggior portata operato dall'art. 21, che ne rappresenta la parte più innovativa, ma anche quella maggiormente problematica.

Il nuovo comma 1 dell'art. 57 del d.lgs. n. 165/2001 stabilisce per le pubbliche amministrazioni l'obbligo di costituire al proprio interno, entro centoventi giorni dalla entrata in vigore del Collegato lavoro, il «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» chiamato a sostituire, unificandone le competenze, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*, costituiti quale strumento di origine contrattuale sin a partire dalla tornata contrattuale 2006-2009 nei diversi comparti negoziali, sulla base della *Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche* del 27 maggio 2007¹⁶. Il tutto espressamente «senza nuovi oneri per la finanza pubblica».

Il comma 4 dell'art. 57 del d.lgs. n. 165/2001 sancisce come le modalità di concreto funzionamento del Comitato unico di garanzia debbano essere disciplinate da apposite linee guida contenute in una Direttiva che avrebbe dovuto essere emanata dal Dipartimento della funzione pubblica di concerto con il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri entro novanta giorni dalla entrata in vigore della l. n. 183/2010 (e quindi entro il 22 febbraio u.s.) e che ha visto la luce il 4 marzo, a seguito del parere positivo della Conferenza unificata Stato – Regioni e – nel momento in cui si scrive – è in corso di registrazione presso la Corte dei conti. Nel testo diffuso¹⁷ si prevede che le pubbliche amministrazioni, in forma singola o associata, costituiscano un unico Comitato di garanzia che comprenda il personale di categoria dirigenziale e non, anche in regime di diritto pubblico.

La durata del Comitato è stabilita in quattro anni, con incarichi rinnovabili soltanto una volta.

Poiché «la mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi», nella Direttiva si prevede che il Comitato sia costituito dal «dirigente preposto al vertice dell'amministrazio-

¹⁶ V. in http://www.innovazionepa.gov.it/media/277333/direttiva_pari_opportunita.pdf.

¹⁷ Si v. <http://www.innovazionepa.gov.it>.

ne», secondo i singoli ordinamenti. Questa previsione creerà indubbiamente problemi applicativi negli enti locali di ridotte dimensioni, privi di figure dirigenziali in senso stretto.

La composizione dei Comitati

In base all'art. 57, comma 2, d.lgs. n. 165/2001 il nuovo Comitato unico di garanzia avrà composizione paritetica e sarà formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. È inoltre fatta salva la possibilità di ammettere ai lavori del Comitato unico anche soggetti non facenti parte dell'amministrazione nonché esperti esterni, secondo i regolamenti degli istituendi Comitati. In tutti i casi però si tratterà di soggetti privi di poteri decisionali.

Pare dunque che, alla luce dell'eterogeneità dei compiti di cui il Comitato è per legge investito, esso diventerà una nuova sede di concertazione, o quantomeno di consultazione, tra la parte datoriale e quella sindacale, il cui ruolo nella formazione dei processi gestionali degli enti è stato invece significativamente ridotto *ex d.lgs. n. 150/2009* (c.d. Riforma Brunetta)¹⁸.

Questa prospettiva pare confermata anche dalla Direttiva per il funzionamento dei Comitati unici. Vi si prevede infatti che, per realizzare i propri compiti (propositivi, consultivi e di verifica), il Comitato abbia diritto ad ottenere «tutti i dati e le informazioni necessari a garantirne l'effettiva operatività» anche al fine di formulare proposte in tema di «progetti di riorganizzazione dell'amministrazione, [...] piani di formazione del personale, orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa, [...] criteri di valutazione del personale, contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze».

Il Comitato unico di garanzia, quindi, assume la nuova e atipica veste di luogo del confronto sindacale, che, sovvertendo ogni regola in materia di rappresentatività, nasce *ex lege* paritetica. La bizzarra soluzione adottata pare allora svuotare i Comitati di effettiva capacità propositiva e propulsiva nelle materie di 'garanzia' e trasformarli in un'impropria sede di (non) confronto, condannata all'*empasse*. Neppure la previsione per cui il presidente del Comitato è designato dall'amministrazione pare risolutiva (art. 57, c. 2, d.lgs. n. 165/2001).

¹⁸ Diversamente A. Lassandari, *Misure in materia di pari opportunità*, in F. Carinci - S. Mainardi (eds.), *La Terza Riforma del Lavoro Pubblico, Commentario al D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, aggiornato al 'Collegato Lavoro'*, Milano, Ipsoa, 2011, pp. 597-603.

Al di là del linguaggio utilizzato dalla norma, assai poco sensibile al genere (*'il* Presidente) la previsione, seppur pare collocare la pubblica amministrazione in un ruolo di preminenza *'legale'* nel Comitato; dall'altro però non risolve il possibile ostruzionismo nel suo funzionamento dell'istituzione, formata da un uguale numero di membri di parte sindacale e di parte pubblica (il o la Presidente non portano infatti la struttura ad una formazione dispari).

I compiti

L'art. 57, comma 3, affida al Comitato unico di garanzia *'compiti propositivi'*, *'consultivi e di verifica'* e lo chiama a *'collaborare'* con la Consigliera o il Consigliere nazionale di parità, con un raccordo già definito *«sorprendente»*¹⁹ e potenzialmente in grado di *'commissariare'* i Comitati locali. Si tratta di un compito assai vasto, dettagliato dalla Direttiva ministeriale del 4 marzo 2011, in un elenco che non può che ritenersi meramente esemplificativo, non esaustivo e – per converso – in alcuni passaggi più ampio della legge. Nonostante la scarsa vincolatività delle direttive e circolari, cui è stata espressamente riconosciuta natura di atti meramente interni della pubblica amministrazione addirittura non vincolanti neppure per quella che li emana (Cass., Sezione unite n. 23031 del 2 novembre 2007), appare invece interessante considerare la Direttiva come una sorta di *'interpretazione autentica'* dei ministeri competenti, e come una legittimazione delle incursioni sindacali (v. *infra*) e degli organi nazionali nelle scelte delle singole amministrazioni.

Inoltre il Comitato dovrebbe contribuire all'*«ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori»*. È qui evidente l'impronta data al nuovo art. 57, d.lgs. n. 165/2001 dal Dipartimento della Funzione pubblica, che rinforza la previsione della c.d. Riforma Brunetta in tema di promozione delle pari opportunità, non solo oggetto della riforma (art. 1, d.lgs. n. 150/2009) ma anche principio generale di riferimento (art. 3) e criterio nell'ambito della valutazione della *performance* (art. 8).

¹⁹ L. Calafà, *Il Codice delle pari opportunità dopo il recepimento della Dir. 2006/54/CE: profili sostanziali*, cit., nota 88.

Alcune riflessioni: passi incerti e difficoltà certe

La razionalizzazione dei Comitati per le pari opportunità e contro il *mobbing* presenti nelle pubbliche amministrazioni e la loro forzata/forzosa collaborazione con le istituzioni di parità nazionali e centrali rappresentano indubbiamente una decisa inversione di rotta sia rispetto alla matrice contrattuale dei Comitati paritetici, sia con riguardo alle determinazioni che gli enti dotati di autonomia costituzionalmente garantita (Regioni, Province, Comuni, Università²⁰) avevano assunto (o potrebbero assumere) in materia.

In ogni caso, si tratta di strumenti di non immediata applicabilità, condizionati dalla necessità di penetrare nell'*humus* delle singole amministrazioni prima di poter dare frutti.

Se pare potersi riconoscere all'art. 21 del Collegato lavoro una certa forza espansiva, e cioè l'idoneità ad essere un adeguato strumento di *mainstreaming* per la diffusione della cultura delle pari opportunità e di contrasto rispetto a fenomeni insidiosi (e deleteri) quali le discriminazioni ed il *mobbing* sui luoghi di lavoro, purtroppo però la scelta di unificare in un unico Comitato i diversi soggetti attualmente presenti ed operanti, imponendone struttura, composizione e ambito di operatività, sembra un'opzione insoddisfacente rispetto alle attività promosse e sviluppate dai singoli organismi, soprattutto nelle istituzioni universitarie, in virtù della propria autonomia: molto da come i dirigenti pubblici sapranno interpretare i temi oggetto di riforma in un'ottica di promozione e sviluppo delle risorse umane e non invece in termini di mera parità formale e 'burocrazia' di genere ed antidiscriminatoria, da subire anziché da utilizzare in senso positivo e promozionale.

²⁰ Relativamente ai CUG nelle Università sia consentito il rinvio a A. Zilli, *La querelle sui Comitati Unici di Garanzia negli Atenei*, in M. Brollo - R. De Luca Tamajo (eds.), *La riforma dell'università tra legge e statuti*, Milano, Giuffrè, 2011, pp. 287-294.