

CAMERA DEI DEPUTATI N. 3752

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

BELARDI MERLO, FRANCESE, BIANCHI BERETTA, AMADEI FERRETTI, BADESI POLVERINI, BALBO CECCARELLI, BOCHICCHIO SCHELOTTO, BONETTI MATTINZOLI, BOSI MARAMOTTI, BOTTARI, BOSELLI, CALVANESE, CAPECCHI PALLINI, CECI BONIFAZI, COCCO, CODRIGNANI, COLOMBINI, COMINATO, DIGNANI GRIMALDI, FAGNI, FILIPPINI, GELLI, GIOVAGNOLI SPOSETTI, GRANATI CARUSO, LANFRANCHI CORDIOLI, LEVI BALDINI, LODI FAUSTINI FUSTINI, MAINARDI FAVA, MIGLIASSO, MINOZZI, MONTANARI FORNARI, PALMINI LATTANZI, PEDRAZZI CIPOLLA, SCARAMUCCI GUAITINI, TREBBI ALOARDI, UMIDI SALA

Presentata il 12 maggio 1986

Norme per la realizzazione di pari opportunità e per la promozione di azioni positive

ONOREVOLI COLLEGHI! — La presente proposta di legge detta norme per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e di azioni positive e istituisce strumenti pubblici preposti all'attuazione della legislazione paritaria.

La base sulla quale abbiamo operato è la raccomandazione del Consiglio della CEE n. 84/635 del 13 dicembre 1984 sulla promozione di azioni positive a favore delle donne.

In essa si invitano gli Stati membri ad adottare provvedimenti intesi ad « eli-

minare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa ed a promuovere l'occupazione mista ».

A tale scopo si raccomandano misure generali e specifiche che, nel quadro delle politiche nazionali e nel rispetto delle prerogative delle parti sociali, siano tese ad « eliminare comportamenti e strutture basati su una divisione tradizionale dei ruoli, all'interno della società, tra uomini e donne » nonché ad incoraggiare la partecipazione delle donne alle varie attività nei settori della vita lavorativa nei quali

esse siano attualmente sottorappresentate, in particolare nei settori d'avvenire, e ai livelli superiori di responsabilità, per ottenere una migliore utilizzazione di tutte le risorse umane ».

La raccomandazione infine auspica che gli Stati membri costituiscano « un quadro comprendente disposizioni appropriate per promuovere e facilitare l'introduzione e il potenziamento di tali provvedimenti ».

Quanto alla situazione del nostro paese gli aspetti che abbiamo preso in esame sono riferiti:

a) al quadro legislativo in materia di parità di trattamento e lo stato della sua applicazione;

b) ai profondi cambiamenti intervenuti nella coscienza delle donne, nel mercato del lavoro e nell'organizzazione del lavoro.

Abbiamo, altresì, valutato l'evoluzione del diritto comunitario e le esperienze compiute in altri paesi del mondo sulla legislazione paritaria e delle opportunità in materia di lavoro.

A) — *Quadro legislativo in materia di parità di trattamento e lo stato della sua applicazione.*

Specie negli ultimi dieci anni, in virtù della possente spinta di liberazione da parte delle donne, che ha inciso sull'insieme del sistema politico italiano, si è avuto uno sviluppo della legislazione sul lavoro femminile.

Ci riferiamo in primo luogo alla legge n. 903 del dicembre 1977 che ha migliorato la condizione giuridica delle lavoratrici e che ha costituito una tappa importante nella storia della legislazione italiana sul lavoro femminile.

Ci riferiamo, inoltre, ai provvedimenti relativi: all'elevamento del limite di età per accedere alle amministrazioni pubbliche; alla fiscalizzazione delle due ore di allattamento e degli oneri sociali di malattia per la mano d'opera femminile; al rifinanziamento della legge sui nidi; alle

norme per il sostegno dei livelli di occupazione femminile nella legge n. 675 sulla riconversione industriale. In particolare in questi anni viene affrontata la questione del costo del lavoro femminile (fiscalizzazione) e del reinserimento o dell'avviamento al lavoro, per la prima volta, delle donne dopo il periodo cruciale della maternità (elevamento limite di età per accedere alle pubbliche amministrazioni).

Per esprimere un giudizio sull'insieme del quadro legislativo esistente nel nostro paese, dobbiamo riferirci anche alle norme contenute nella legge n. 863 del dicembre 1984. In essa, assieme alla disciplina del *part-time* e delle Commissioni regionali per l'impiego con la istituzione del consigliere per la parità, si prevede un consistente ricorso alla chiamata nominativa. Infatti è prevista quando l'azienda stipula con le organizzazioni sindacali contratti di solidarietà, tutte le volte che procede ad assunzioni nella misura del 50 per cento dei lavoratori da assumere, ed in caso di assunzioni per contratti di formazione e lavoro.

Sulla base dei dati forniti dal Ministro del lavoro emerge una palese discriminazione di sesso negli avviamenti al lavoro per chiamata nominativa. L'onorevole De Michelis rispondendo ad una nostra interrogazione « faceva presente che con i contratti di formazione e lavoro sono stati assunti, dall'aprile 1984 al settembre 1985, quasi 80.000 giovani, di cui il 62 per cento maschi e il 38 per cento femmine ». Il ministro ha sostenuto che « lo scarto è evidente, ma da questo strumento non deriva alcuna discriminazione » e tuttavia ha sostenuto che « è certo necessaria un'azione di recupero in materia, e nel piano decennale per l'occupazione si parla di "azioni positive": questa la strada da battere ».

In una recente ricerca svolta dal Centro nazionale di prevenzione e difesa sociale si evidenzia che « l'adozione dello strumento della chiamata nominativa consente ampi margini di discrezionalità all'imprenditore che desidera procedere ad assunzioni, tanto da essere citato da tutti gli intervistati, di parte sindacale e

imprenditoriale, come lo strumento principale di evasione della legge in materia di assunzioni: il 46 per cento dei responsabili di parte sindacale e il 27 per cento di parte imprenditoriale citano infatti la chiamata nominativa come strumento principale di discriminazione nelle assunzioni ».

Si continua affermando che « la valutazione del periodo di prova e la richiesta di requisiti tradizionalmente maschili, non strettamente necessari per l'esecuzione delle mansioni a cui verrà adibito l'assunto, sono gli altri due strumenti indicati con una certa frequenza dagli intervistati, che vengono utilizzati dagli imprenditori per discriminare l'accesso al lavoro delle donne ».

In sede sindacale si considera che lo strumento classico consiste nel richiedere qualifiche per le quali non esiste manodopera femminile, salvo poi adibire chi è assunto a mansioni diverse. E che comunque tutto l'iter dell'assunzione « è disseminato di strumenti potenzialmente discriminatori » in quanto connessi a valutazioni tecniche che attengono all'intera organizzazione del lavoro.

Per questi ed altri motivi, anche da una gran parte di sindacalisti si ritiene applicata solo formalmente la norma sulla parità in materia di accesso al lavoro.

Si deve prendere atto che con l'introduzione di una parziale liberalizzazione delle assunzioni, si è di fatto vanificato o quanto meno aggirato l'articolo 1 della legge n. 903 del dicembre 1977, che fa divieto di « qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, indipendentemente dalla modalità di assunzione ».

In merito allo stato di applicazione della legislazione paritaria vorremmo limitarci solo ad alcune considerazioni in quanto il tema — che qui non può essere svolto — meriterebbe una lunga trattazione su aspetti generali e specifici riferiti ai vari istituti della legge n. 903.

La legge ha sicuramente consentito la eliminazione delle discriminazioni formali (o dirette), ma non ha sostanzialmente

migliorato la condizione delle donne all'interno della vita lavorativa, e promosso in maniera specifica l'occupazione femminile.

Le ragioni del permanere delle disuguaglianze a carico delle donne sono ancora molte e sono prodotte oltreché dalla discriminazione nell'accesso al lavoro, dalla inadeguata preparazione professionale o di titoli professionali posti come requisiti per l'accesso a determinati posti di lavoro, dalla struttura dell'orario di lavoro, dall'opposizione esplicita o indiretta all'inserimento della donna in mansioni tradizionalmente maschili. Sono infatti molto diffusi inquadramenti indirettamente discriminatori (inquadramenti diversi per mansioni analoghe) e sono poco applicate norme che garantiscono alla donna parità di trattamento nello sviluppo della carriera. Ci sembra opportuno fare un esempio. Sempre nella ricerca prima citata, si afferma che una delegata aziendale di Bari riferisce il caso di una azienda del settore chimico, dove le donne addette al montaggio delle lampadine sono inquadrate come operaie semplici, pur richiedendo lo svolgimento del lavoro una certa dose di abilità manuale, mentre nel reparto colorazione delle lampadine, reparto esclusivamente maschile, gli operai sono inquadrati con qualifiche speciali, pur non essendo necessaria una professionalità maggiore ».

Il giudizio sull'applicazione delle norme che garantiscono la parità di trattamento durante lo svolgimento del rapporto di lavoro è complessivamente negativo ed è suffragato da molti studi e ricerche.

Luigi Frey sostiene, ad esempio, che rispetto anche ad altri paesi industrializzati, nella realtà italiana i processi di selezione sono molto più marcati, addirittura esasperati per quanto riguarda le cosiddette « donne in carriera ». Si calcola che su un aumento di posti di lavoro aggiuntivi pari ad 1.500.000 unità, soltanto 3.000 potrebbero essere in posizione di dirigente.

Secondo il censimento 1981 le donne classificate nel gruppo professionale diri-

gente sono 15.000 di cui oltre 5.000 nelle professioni liberali e 10.000 nelle professioni amministrative.

L'occupazione femminile nell'industria continua ad essere quasi prevalentemente nei settori tradizionali, con una scarsissima presenza in grandi comparti e pressoché inesistenti nei settori d'avvenire (1).

Nel campo della formazione e dell'istruzione, continuano a permanere anacronismi, che sono in stridente contraddizione con la richiesta di soggettività e di pari dignità sociale delle donne, e con i processi di innovazione tecnologica.

Strutture dei corsi e aggiornamento professionale, in genere organizzati dalle regioni, che spesso rappresentano il primo gradino della discriminazione: si pensi, ancora, ai corsi per parrucchiere ed estetiste; a corsi per ricamatrici dove magari la richiesta delle donne è quella del lavoro verso settori industriali.

È in genere riconosciuto che la formazione rivolta alla forza di lavoro femminile è per creare professionalità che è scarsamente richiesta dal mercato del lavoro.

Esistono, poi, anche i casi eclatanti dell'ammissione selettiva a corsi di formazione. Vedi in proposito la decisione dell'ENI che ha chiesto al fondo sociale europeo un corso di formazione rivolto solo a sei giovani neo-diplomati maschi, da assumere con contratto di formazione e lavoro, presso lo stabilimento « Sclavo » di Siena.

Da un complesso di dati e fatti, possiamo perciò parlare di una « segregazione » occupazionale verticale ed orizzontale delle donne nel mondo del lavoro nel nostro paese. A ciò continua ad accompagnarsi quella che noi abbiamo definito la « segregazione formativa » nonostante la scolarizzazione di massa che ha coinvolto giovani e ragazze. Lorenza Zanuso in uno dei suoi studi ha messo in

rilievo che ancora pochi anni fa il 70 per cento delle donne era concentrata nel 10 per cento dell'insieme delle mansioni esistenti.

Sono proprio le doppie segregazioni e ghettizzazioni occupazionali e professionali che determinano un differenziale retributivo tra uomini e donne, nonostante la parità di trattamento prevista dalla legge n. 903 e ancor prima, dagli strumenti contrattuali di categoria e/o interconfederali. Infatti in Italia la paga oraria nell'industria è di lire 6.514 per i maschi e di lire 5.632 per le femmine; nell'insieme dei paesi della CEE nell'industria, la retribuzione delle donne è del 25 per cento inferiore a quella degli uomini.

Si è discusso e si discute inoltre attorno ai motivi della limitata conflittualità giudiziale per l'attuazione della legge di parità. Gli argomenti che vengono portati sono molti, e specie tra gli operatori del diritto, si è messo l'accento « sulla scarsa incisività delle norme a garanzia della parità di trattamento del lavoro femminile » e quindi sul sistema sanzionatorio previsto dalla legge n. 903.

A parte il fatto che spesso sfugge alla conoscenza la parte vertenziale o comunque tutto ciò che viene a prodursi in altre sedi sia giudiziali che sociali. Valgono per tutti due esempi che potrebbero essere abbastanza generalizzati: la modifica dei concorsi per vigile urbano, prima della legge n. 903 le donne erano escluse da questa professione, in quanto spesso non raggiungevano il limite di altezza stabilito dai regolamenti comunali; e l'opzionalità esercitata dalle lavoratrici per allungare la loro permanenza al lavoro anziché mettersi in pensione all'età di 55 anni.

Comunque, sulla scarsa utilizzazione della legge in sede giudiziale, è da ritenere che incidono un complesso di ragioni di segno diverso e che ci hanno indotto, nella presente proposta di legge, a proporre norme che ci sembrano più adeguate di quelle in vigore. Ci riferiamo alle difficoltà di provare la discriminazione subita; alla scarsa efficienza delle sanzioni previste; allo scarso sostegno of-

(1) L'aumento dell'occupazione femminile è avvenuto quasi esclusivamente nel settore terziario o della pubblica amministrazione, ma anche qui la difficoltà ad una collocazione ai livelli medio-alti è del tutto evidente.

ferto all'azione individuale e quindi la necessità per la donna di dovere agire da sola in giudizio; alla scarsa conoscenza della legge (2).

Concludendo queste valutazioni in merito al quadro legislativo esistente e allo stato della sua applicazione, ci corre comunque l'obbligo di sottolineare che la « debolezza » della forza lavoro femminile, e anche le specifiche discriminazioni, dipendono e sono connesse al ruolo sociale complessivo della donna nella nostra società, e cioè al meccanismo di produzione economica e di riproduzione sociale. In sostanza alla divisione sessuale del lavoro nel mercato e nella famiglia.

B. — *I profondi cambiamenti intervenuti nella coscienza delle donne, nel mercato del lavoro e nell'organizzazione del lavoro.*

La nuova offerta di lavoro da parte delle donne rappresenta il dato strutturale della nostra epoca. Anche il documento del ministro del lavoro, che traccia alcune ipotesi per un piano decennale sull'occupazione in Italia nonché la Conferenza promossa dal Governo del 14-15 maggio 1986 hanno messo bene in evidenza questa realtà.

Più in generale è cambiato, o va cambiando, il rapporto delle donne con il lavoro. La coscienza della liberazione ha inciso davvero nel profondo, ha contribuito a cambiare la cultura a livello di massa, ha segnato rotture inedite col passato anche recente di soli 30-40 anni. L'atteggiamento delle donne nei confronti del lavoro è cambiato al sud come al nord, lo vogliono e lo cercano, in quanto considerato fatto naturale, le giovanissime, ma anche le donne di altre fasce di età. In particolare, negli ultimi anni, si registra un forte aumento dei tassi di

attività nelle classi di età matura: nel 1984 nei 30-34 anni si arriva al 56,2 per cento, negli anni 35-40 al 50,6 per cento.

Il problema del lavoro costituisce oggi un aspetto cruciale nella vita quotidiana delle donne e in tal modo è considerato anche dalle famiglie, segnando in ciò un cambiamento radicale nel costume.

Negli ultimi anni si è registrato un aumento dei tassi di attività femminile. Nel 1963 vi erano 5.878.000 donne occupate, nel 1983 vi erano 6.621.000 donne occupate. Un aumento però che non è stato capace di dare risposta all'aumento consistente e continuativo della disoccupazione femminile che dai dati del 1984 (Fonte: Ministero del lavoro) risulta che la disoccupazione giovanile (15-29 anni) è per gran parte disoccupazione femminile (27,4 per cento maschi, 41 per cento femmine); che sul complesso della disoccupazione il tasso di disoccupazione maschile è del 6,8 per cento contro il 17 per cento di quello femminile; che è concentrata fortemente al sud (al centro-nord la disoccupazione femminile raggiunge il 14,4 per cento e al sud il 23,8 per cento). Si calcola che alla fine del secolo, anche di fronte ad un aumento del tasso di occupazione femminile la domanda aumenterà ed il tasso di disoccupazione delle donne sarà sempre maggiore a quello maschile.

L'offerta di lavoro delle donne in modo così massiccio, richiede l'avvio di un processo che stabilisca un nuovo rapporto tra la produzione e la riproduzione sociale, contiene perciò domande non solo di quantità ma anche di qualità del lavoro ed il superamento della divisione tradizionale dei ruoli tra uomini e donne all'interno della famiglia, della scuola e della società. Perciò, mutamento dell'organizzazione sociale e della vita quotidiana per affermare valori nuovi di solidarietà e di eguaglianza tra gli individui.

In ciò è implicito l'interrogativo se e come al lavoro possa essere assegnata una finalità più elevata per il soddisfacimento dei nuovi bisogni individuali e sociali, in una società, destinata — tra l'altro — a profonde modificazioni demografi-

(2) Soprattutto tra gli operatori del diritto si è messo l'accento che « la scarsità delle pronunce giudiziali in tema di parità dipenderebbe dalla debolezza degli strumenti processuali e all'inefficienza della sanzione civile di nullità predisposta dalla legge per le discriminazioni operate durante o nello svolgimento del rapporto di lavoro ».

che e di costume; se e come è possibile stabilire relazioni e connessioni tra il lavoro nel mercato e il lavoro familiare.

Le forze politiche democratiche, le forze sociali ed in primo luogo il Governo ed i partiti della maggioranza, hanno di fronte una delle più grandi novità della nostra epoca che non possono eludere, pena la loro credibilità.

Osservando da vicino il corso politico e sociale di questi ultimi anni, ci sembra di essere nel vero se affermiamo che molti hanno pensato di trovarsi di fronte ad un fenomeno passeggero, e che col tempo tutto sarebbe tornato come prima. Per dirla con uno slogan: le donne sarebbero tornate a casa! Ebbene non è stato e non sarà così.

La disoccupazione giovanile produce fenomeni sociali allarmanti: milioni di giovani e ragazze che non sono in grado di guardare al futuro in termini di sicurezza non solo economica, ma anche sociale! Uno scarto pauroso tra coscienza di sé, volontà di vivere e di conoscere e reali possibilità.

La questione dunque che si pone è quella di una domanda aggiuntiva (creare nuovi posti di lavoro) per rispondere all'offerta di lavoro femminile. Solo con un aumento dei posti di lavoro è possibile evitare che la problematica disoccupazione/sottoccupazione femminile si aggravi, nelle sue dimensioni quantitative e nelle sue caratteristiche strutturali.

Finora la politica economica e sociale del Governo e tanto meno il comportamento degli imprenditori italiani privati e pubblici, si sono posti questo problema. Si sono teorizzate alcune misure, come quelle della regolamentazione del mercato del lavoro, nel senso che avrebbero creato occupazione aggiuntiva. Così non è stato.

Il ministro del lavoro nel documento che ha presentato al Parlamento e che non ha voluto definire « piano » bensì « delineazione di una strategia a lungo periodo sull'occupazione in Italia », riconosce « che non basta lasciar fare al mercato » per affrontare gli immani problemi dell'occupazione, ma che occorre invece

« una politica attiva per l'occupazione che veda ancora lo Stato come operatore attivo, sia sul lato del controllo e contenimento della disoccupazione che su quello delle azioni positive per sviluppare ed accelerare la formazione di domanda di lavoro ».

Siamo d'accordo. Ma dalle parole occorre passare ai fatti. La questione della occupazione femminile deve essere assunta in maniera generale e specifica. Questo è il salto di qualità che deve essere compiuto.

C. — *L'evoluzione del diritto comunitario e le esperienze compiute in altri paesi del mondo sulla legislazione paritaria e delle pari opportunità in materia di lavoro.*

Negli ultimi anni il Parlamento europeo e gli organi della Comunità hanno compiuto un interessante e continuo lavoro per conoscere la condizione della donna nei paesi della CEE e per promuovere le pari opportunità tra gli uomini e le donne.

Il fondamento giuridico al quale gli Stati membri sono tenuti a fare riferimento è costituito:

dalla direttiva del Consiglio 75/117;

dalla direttiva del Consiglio 76/207;

dalla direttiva del Consiglio 79/7;

dal nuovo programma d'azione della Comunità volto a promuovere la parità di opportunità per le donne 1982-1985;

dalla risoluzione del Consiglio 12 luglio 1982 relativa alla promozione della parità di opportunità per le donne;

dalla risoluzione del Consiglio, del 7 giugno 1984, relativa alle azioni per combattere la disoccupazione femminile;

dalla raccomandazione del Consiglio, del 13 dicembre 1984, sulla promozione di azioni positive a favore delle donne;

dalla risoluzione del Consiglio e dei ministri dell'istruzione, riuniti in sede di Consiglio, del 3 giugno 1985, che contem-

pla un programma di azione per la promozione dell'uguaglianza di opportunità per le ragazze ed i ragazzi in materia di istruzione.

Già all'inizio di queste note abbiamo detto che la base sulla quale abbiamo operato è la raccomandazione del Consiglio n. 84/635 del 13 dicembre 1984 in quanto rappresenta la sintesi di un lungo confronto e di un'esperienza anche giudiziale presso la Corte di giustizia della Comunità europea, sul principio di parità e delle pari opportunità.

In essa è ben specificato (vedi allegato 1) che le azioni positive devono eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa e promuovere l'occupazione mista.

Per individuare le norme legislative appropriate alla realtà del nostro paese, dobbiamo esaminare quali sono le cause che determinano le disparità di fatto nella vita lavorativa e nell'accesso al lavoro e la scarsa occupazione mista in diversi settori del sistema economico e produttivo.

Tenendo conto di molte analisi che in questi ultimi anni sono state compiute, in varie sedi, ivi compresa la II Conferenza nazionale promossa dal Ministero del lavoro tenutasi a Roma il 14-15 maggio 1986, si può affermare che esiste ormai una larga concordanza sui motivi delle disparità di fatto. Ci riferiamo alle disparità nel campo dell'istruzione, della formazione e promozione professionale e di carriera; alla sottostima del valore di mansioni tradizionalmente o prevalentemente svolte da donne che generano il differenziale retributivo prima citato; alle condizioni di stabilizzazione del lavoro ed alla sua struttura, a comportamenti e pratiche secondo le quali le donne non possono trovare occupazione in attività considerate maschili.

Ma dobbiamo esaminare anche le esperienze compiute in altri paesi. È quanto abbiamo cercato di fare anche con l'ausilio dell'importante attività svolta dalle parlamentari europee e riflettendo sui contenuti della risoluzione del Parlamento europeo approvata il 17 gen-

naio 1984. In essa si cerca di rimuovere la grave situazione della disoccupazione femminile costantemente in aumento, sanando in primo luogo, lo squilibrio della preparazione professionale, e per promuovere le pari opportunità.

In molti paesi insieme ad un nuovo quadro legislativo sulla parità o sulle pari opportunità, si sono istituiti strumenti pubblici dotati di poteri di intervento per controllare e stimolare l'applicazione delle disposizioni legislative. Ci limiteremo a richiamare, qui di seguito, alcune di queste esperienze.

Di particolare interesse appare la legislazione svedese, in quanto introduce nel proprio ordinamento giuridico l'obbligo positivo per il datore di lavoro a promuovere la parità effettiva nella propria impresa. Individua con un'ampia casistica, quando può determinarsi la discriminazione indiretta all'interno del luogo di lavoro: « applicare per un dipendente condizioni di lavoro peggiori di quelle usate per un dipendente di sesso opposto qualora i due dipendenti eseguono lavori considerati uguali dal contratto nazionale di lavoro o dalla prassi relativa al campo di attività considerato »; « dirigere e distribuire il lavoro in modo tale che un dipendente venga trattato con evidente sfavore rispetto al dipendente di sesso opposto »; « denunciare un contratto di lavoro, trasferire, congedare o licenziare; oppure prendere un provvedimento analogo nei confronti di un dipendente se ciò dipende dal sesso di quest'ultimo ».

Nella legislazione svedese, al fine di promuovere l'occupazione mista, si prevede che « se in un posto di lavoro non esiste una ripartizione sostanzialmente pari tra donne e uomini relativamente a certi tipi di lavoro o entro certe categorie di lavoratori, il datore di lavoro deve adoperarsi in modo particolare affinché nelle nuove assunzioni si presentino candidati del sesso sottorappresentato, e affinché la quota di detto sesso aumenti gradualmente ». Infine per quanto riguarda la parità nell'accesso al lavoro la legge stabilisce che la discriminazione sessuale ha luogo « quando un datore di lavoro all'atto dell'assunzione, favorisce

un'altra persona di sesso opposto, sebbene la persona sfavorita possieda migliori requisiti di competenza nell'attività di lavoro o nel settore dell'istruzione ».

La legislazione inglese sulla discriminazione sessuale stabilisce tre fattispecie di discriminazione indiretta: la discriminazione sessuale, la coniugale, la ritorsiva. La discriminazione sessuale si manifesta quando solo in apparenza si rispetta la parità mentre in realtà il comportamento posto in attuazione ha un preciso risultato discriminatorio. Il secondo tipo di discriminazione è fondato sullo stato coniugale della vittima, mentre la fattispecie « ritorsiva » si ha quando la persona è discriminata in via di ritorsione per avere fatto valere o contribuito a far valere (esempio in qualità di testimone) le leggi sulla parità.

La legge inglese, inoltre, individua fonte di discriminazione contro una donna nella predisposizione delle condizioni di accesso all'impiego, oppure nelle condizioni alle quali si offre quell'impiego, o nel rifiuto o nella deliberata omissione di offrirle quell'impiego. Ed a proposito della progressione di carriera stabilisce altresì che è illecito operare una discriminazione nella predisposizione delle condizioni di accesso alle possibilità di promozione, o a qualsiasi altro beneficio, agevolazione o servizio, oppure nel rifiuto o nella deliberata omissione di offrirle tale accesso.

Nel corso del 1983 la legislazione francese in materia di lavoro femminile ha avuto un significativo sviluppo. Dal diritto di riservare alle donne determinate assunzioni per giungere al carattere misto dell'occupazione e per assicurare l'eguaglianza professionale, all'introduzione del principio di interventi di qualificazione professionale solo per le donne al fine di eliminare le cause dirette e indirette della ineguaglianza e assicurare l'accesso a tutti i tipi di impiego; dall'erogazione di contributi pubblici alle imprese per realizzare programmi di formazione, all'obbligo per le stesse (aziende che occupano oltre 300 dipendenti) di redigere un rapporto annuale al Comitato d'impresa

sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e su tutti gli assunti, le misure adottate e quelle in previsione.

La proposta innovativa della legge n. 83/635 del 13 luglio 1983 è incontestabile, sia per il corpo di norme che garantiscono l'uguaglianza dei diritti fra i due sessi mediante il divieto di discriminazione e la parità di trattamento con particolare riguardo alla retribuzione, sia per la creazione di nuovi strumenti pubblici come il Consiglio superiore per l'uguaglianza professionale.

La legge francese inoltre definisce ciò che bisogna intendere per « lavori di uguale valore »; l'uguaglianza di valore deve essere riconosciuta in ragione del fatto che, nonostante le differenze rilevabili tra due attività lavorative, esse presentano ciascuna un insieme, globalmente valutato e paragonabile, di conoscenze professionali sanzionate da un titolo di studio, da una pratica professionale, ovvero di capacità derivate dall'esperienza di responsabilità o di faticosità fisica e mentale.

Tale norma si è resa necessaria nella legislazione francese proprio per superare le difficoltà di applicazione del principio di uguale retribuzione per attività diverse ma giudicate di uguale valore.

Innovazioni importanti riguardano: l'onere della prova a carico del datore di lavoro in caso di controversia giudiziaria sull'eguaglianza di remunerazione; il potere del giudice, in caso di discriminazione, di ingiungere al datore di lavoro la messa in atto di azioni concrete per ristabilire l'uguaglianza; il potere ai sindacati di agire in giudizio anche senza mandato particolare, qualora siano violati il divieto di discriminazione o la parità retributiva.

Al sistema vigente negli Stati Uniti si è giunti dopo circa venti anni di esperienze. Le norme di direttive sulla discriminazione fondata sul sesso, prevedono — tra l'altro — che un datore di lavoro abbia attuato un comportamento illecito nella occupazione, se rifiuta o altrimenti ostacola l'opportunità di impiego di donne aspiranti ad un posto o già impie-

gate. Alcuni decreti presidenziali aventi forza di legge prescrivono l'obbligo, a carico degli enti pubblici e delle imprese titolari di contratti pubblici di fornitura o appalto, di predisporre programmi volti ad incrementare le opportunità di lavoro.

Nel campo del sistema sanzionatorio si è operato per garantire alle vittime il risarcimento del danno e per indurre l'azienda a modificare la condizione di discriminazione collettiva. Prevenire cioè la ripetizione dell'illecito e garantire un trattamento preferenziale a favore dei membri del gruppo svantaggiato.

Nel primo caso si configurano l'assunzione o la riassunzione del soggetto discriminato, il pagamento di arretrati di paga, la reintegrazione dell'individuo nella posizione cui avrebbero avuto diritto in assenza di discriminazione subita. Nel secondo tipo appartengono le misure di quote fissate per le assunzioni e le promozioni, gli aumenti di retribuzione in presenza di una mancata promozione.

* * *

Dal complesso delle considerazioni che siamo venute svolgendo abbiamo tratto la convinzione della necessità di un nuovo intervento legislativo nel nostro paese, per costruire il passaggio dalla parità alle pari opportunità.

Ciò che proponiamo non sono misure indolori, in quanto viene posta, non più in termini storici ma politici, la questione della rimozione delle cause strutturali della discriminazione contro le donne.

Per la realizzazione di questo grande obiettivo sono necessarie molte misure che investono la politica economica, la riforma dello Stato sociale, l'evoluzione del costume e dei comportamenti collettivi e individuali. Sappiamo che sarà un processo lungo e faticoso.

L'intervento legislativo deve sostenere e stimolare questo processo e, tenuto conto della realtà del nostro paese e delle condizioni delle lavoratrici e della disoccupazione femminile, ci siamo sforzate di individuare i modi, le forme e gli strumenti più adeguati.

Prima di tutto la nostra è una proposta aperta al dibattito nel Parlamento e nel paese. Siamo pienamente convinte che solo con un vasto e approfondito dibattito è possibile, specie su una materia complessa e difficile come questa, ricercare le soluzioni più giuste.

Agli articoli 1 e 2 si definisce la fattispecie della discriminazione indiretta e si configura come atto discriminatorio la adozione di criteri che svantaggiano in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso.

All'articolo 3 si stabilisce che in caso di controversia giudiziaria l'inversione dell'onere della prova spetta all'azienda. Trattasi di una innovazione importante nel processo del lavoro che già in altri esiste e che viene indicato dalla stessa risoluzione del Parlamento europeo sulla condizione della donna del 17 gennaio 1984.

L'articolo 4 prevede la nullità di atti e le clausole di accordi in violazione del divieto di discriminazione diretta o indiretta. Ci sembra una norma particolarmente utile tenuto conto anche dell'esperienza compiuta in questi ultimi anni, e cioè del permanere anche in regolamenti pubblici di norme che non sono state ritenute discriminanti ma che invece hanno prodotto nella pratica palesi discriminazioni. Valga per tutti l'esempio del requisito di avere adempiuto agli obblighi militari per essere ammessi a determinati concorsi.

Nell'articolo 5 si affrontano due questioni: quella relativa alla definizione asessuata delle mansioni, tema questo, molto presente nella legislazione degli Stati Uniti e francese. Nonostante la legge n. 903, nel nostro paese continua ad essere largamente praticato l'uso di aggettivi maschili (ad esempio « cuochi » in luogo di persone addette alla preparazione dei pasti, oppure maestre d'asilo anziché insegnanti e l'elenco potrebbe continuare). E quella dell'attribuzione del punteggio per i figli ad ambedue i genitori nei casi di determinazione delle graduatorie per l'avviamento al lavoro. Que-

sta norma accoglie l'invito alla parità nel campo della sicurezza sociale ed è in coerenza con le comuni responsabilità nei confronti dei figli e con l'affermazione individuale della pari dignità sociale.

L'articolo 6, al primo comma, contiene una norma generale che consente, in vari campi, l'adozione di misure e di atti, anche specifici, verso le donne se finalizzati alla rimozione degli svantaggi di cui oggi le donne sono vittime sia sul mercato del lavoro sia all'interno delle aziende. Nel secondo comma, prevediamo specificamente la possibilità dell'attuazione di interventi di formazione rivolti al solo personale femminile nei casi di ristrutturazione e di riconversione, che richiedono un cambiamento anche radicale di capacità professionali.

All'articolo 7 vengono definite in che cosa consistono le azioni positive.

All'articolo 8 è previsto quali sono i soggetti che hanno la possibilità di promuovere le azioni positive. Proprio in virtù del fatto che le stesse devono tendere a rimuovere le discriminazioni dirette occorre agire fuori e dentro i luoghi di lavoro. Per questo motivo, oltre alle parti sociali, possono promuovere le azioni positive i soggetti preposti alla formazione professionale e gli organismi presenti sul territorio che operano nel campo delle pari opportunità.

L'articolo 9 prevede la riduzione di un punto della fiscalizzazione degli oneri sociali per le aziende oggi beneficiare, salvo per quelle che adotteranno i programmi di azioni positive. Con ciò si affrontano due problemi: quello di assicurare alle imprese che operano per l'effettiva parità un contributo pubblico e quello del finanziamento della presente legge, in quanto la riduzione di un punto di fiscalizzazione può essere credibilmente stimata intorno agli 800 miliardi annui.

Con l'articolo 10 si compie una scelta chiara in sintonia con il nostro sistema istituzionale: il sindacato soggetto della

contrattazione nelle aziende dei programmi di azioni positive, talché ne discende che possono ottenere un parziale rimborso delle spese sostenute solo quelle aziende che hanno concordato e attuato con il sindacato i programmi di cui trattasi.

All'articolo 11 si affronta la questione dell'informazione che è essenziale ai fini della conoscenza per consentire agli attori preposti alla promozione di azioni positive di avanzare proposte concrete e di reale fattibilità. Questo aspetto è stato affrontato già dalle legislazioni di altri paesi come abbiamo detto precedentemente.

Agli articoli 12, 13 e 14 si istituisce presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale la Commissione nazionale per l'attuazione dei principi di parità e per la promozione delle pari opportunità, con poteri effettivi ed autonomi, ivi compreso quello di agire in giudizio e di fornire assistenza legale ai soggetti discriminati e alle loro organizzazioni.

All'articolo 15 viene invece istituito il Collegio per le pari opportunità composto da operatori del diritto del lavoro e da esperti nel campo della vigilanza per l'applicazione della legislazione sociale e del lavoro, con compiti istruttori degli atti deliberativi che spettano al ministro del lavoro e alla Commissione, e con funzioni autonome nel campo della promozione dei piani di azioni positive anche mediante l'elaborazione di codici di comportamento.

Con l'articolo 17 si sopperisce ad una carenza contenuta nel provvedimento che istituisce il consigliere per la parità all'interno della Commissione regionale per l'impiego, nel senso che il Ministro del lavoro procede alla nomina su designazione del consiglio regionale. Prevediamo altresì che esso abbia il diritto di voto, superando l'attuale funzione consultiva.

Con l'articolo 19 si procede a definire un sistema sanzionatorio innovativo rispetto a quello vigente in materia di con-

troversie del lavoro, in virtù del fatto che la *ratio* della legge è quella della rimozione delle cause di discriminazione individuale e collettive.

Insieme all'inversione dell'onere della prova e alla possibilità di agire in giudizio da parte delle strutture pubbliche di parità, la previsione della intimazione al-

l'azienda di fronte alla violazione giudizialmente accertata di rimuovere le cause della discriminazione, tende ad andare oltre la struttura individualistica dei diritti di parità in materia di lavoro. Questione che, pur in presenza di sistemi giuridici diversi, altri paesi hanno risolto da tempo.

ALLEGATO

RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO

del 13 dicembre 1984

sulla promozione di azioni positive a favore delle donne

(84/635/CEE)

Il Consiglio delle Comunità europee,

visto il trattato che istituisce la Comunità economica europea, in particolare l'articolo 235,

visto il progetto di raccomandazione presentato dalla Commissione (1),

visto il parere del Parlamento europeo (2),

visto il parere del Comitato economico e sociale (3),

considerando che sono state già intraprese varie azioni al livello comunitario per la promozione della parità delle possibilità per le donne; che in particolare il Consiglio ha adottato sulla base degli articoli 100 e 235 del trattato le direttive 75/117/CEE (4), 76/207/CEE (5) e 79/7/CEE (6) relative alla parità di trattamento tra gli uomini e le donne; che sono in corso i lavori per l'adozione di altri strumenti giuridici;

considerando che l'articolo 2, paragrafo 4, della direttiva 76/207/CEE prevede che tale direttiva non pregiudichi le misure volte a promuovere la parità delle possibilità per gli uomini e le donne, in particolare ponendo rimedio alle disparità di fatto che pregiudicano le possibilità per le donne nei settori di cui all'articolo 1, paragrafo 1, della stessa direttiva;

considerando che le disposizioni normative esistenti in materia di parità di trattamento, inteso a conferire diritti agli individui, sono

(1) G.U.C.E. n. C 143 del 30 maggio 1984, p. 3.

(2) G.U.C.E. n. C 315 del 26 novembre 1984, p. 81.

(3) Parere reso il 12 novembre 1984 (non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale).

(4) G.U.C.E. n. L 45 del 19 febbraio 1975, p. 19.

(5) G.U.C.E. n. L 39 del 14 febbraio 1976, p. 40.

(6) G.U.C.E. n. L 6 del 10 gennaio 1979, p. 24.

inadeguate per eliminare tutte le disparità di fatto, a meno che non siano intraprese azioni parallele da parte dei governi, delle parti sociali e degli altri enti interessati, per controbilanciare gli effetti negativi risultanti per le donne, nel campo dell'occupazione, dagli atteggiamenti, comportamenti e strutture sociali;

considerando che nella sua risoluzione del 12 luglio 1982, relativa alla promozione della parità delle possibilità per le donne (7), il Consiglio ha approvato gli obiettivi generali del nuovo programma d'azione della Comunità volto a promuovere la parità della possibilità per le donne (1982-1985), e cioè il rafforzamento dell'azione intesa ad assicurare l'osservanza del principio della parità di trattamento e la promozione della parità di fatto delle possibilità tramite azioni positive (parte B del programma), ed ha espresso la volontà di applicare le misure appropriate per la realizzazione di questi obiettivi;

considerando che, in un periodo di crisi economica, si dovrebbe non solo proseguire ma anche intensificare l'azione intrapresa a livello nazionale e comunitario, per favorire il conseguimento della parità di fatto delle possibilità, mediante l'attuazione di azioni positive, in particolare nei settori della parità di retribuzione e della parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e per quanto riguarda le condizioni di lavoro;

considerando che il Parlamento europeo ha sottolineato l'importanza delle azioni positive,

Raccomanda agli Stati membri:

1) di adottare una politica di azione positiva intesa ad eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa ed a promuovere l'occupazione mista, la quale comporti misure generali e specifiche adeguate, nel quadro delle politiche e delle prassi nazionali e nel pieno rispetto delle competenze delle parti sociali, nell'intento di:

a) eliminare o compensare gli effetti negativi derivanti, per le donne che lavorano o ricercano un lavoro, da atteggiamenti, comportamenti e strutture basati su una divisione tradizionale dei ruoli, all'interno della società, tra uomini e donne;

b) incoraggiare la partecipazione delle donne alle varie attività nei settori della vita lavorativa nei quali esse siano attualmente sottorappresentate, in particolare nei settori d'avvenire, e ai livelli superiori di responsabilità, per ottenere una migliore utilizzazione di tutte le risorse umane;

2) di costituire un quadro comprendente disposizioni appropriate per promuovere e facilitare l'introduzione e il potenziamento di tali provvedimenti;

(7) G.U.C.E. n. C 186 del 21 luglio 1982, p. 3.

3) di adottare, proseguire o incoraggiare misure d'azione positiva nei settori pubblico e privato;

4) di fare in modo che l'azione positiva comprenda, per quanto possibile, azioni riguardanti gli aspetti seguenti:

informazione e sensibilizzazione del grande pubblico e del mondo del lavoro sulla necessità di promuovere la parità delle possibilità per le donne nella vita professionale;

rispetto della dignità delle donne sul luogo di lavoro;

studi e analisi qualitative relative alla condizione delle donne nel mercato del lavoro;

diversificazione delle scelte professionali e migliore adeguamento delle qualifiche professionali, in particolare mediante un'adeguata formazione professionale, anche mediante l'applicazione di misure d'accompagnamento e mezzi didattici opportuni;

misure necessarie affinché i servizi di collocamento, d'orientamento e di consulenza dispongano di un organico qualificato e sufficiente per offrire un servizio basato sulle conoscenze necessarie per far fronte ai problemi particolari delle disoccupate;

incoraggiamento delle candidature, delle assunzioni e della promozione delle donne nei settori, professionali e livelli in cui esse sono sottorappresentate, in particolare ai posti di responsabilità;

adattamento delle condizioni di lavoro; adattamento dell'organizzazione del lavoro e del tempo di lavoro;

promozione delle misure di accompagnamento, ad esempio quelle intese a favorire una migliore ripartizione delle responsabilità professionali e sociali;

partecipazione attiva delle donne agli organi decisionali, compresi quelli che rappresentano i lavoratori, i datori di lavoro e gli indipendenti;

5) di garantire che le azioni e le misure descritte nei punti da 1 a 4 siano portate a conoscenza del pubblico nonché del mondo del lavoro, in particolare dei potenziali beneficiari, con tutti i mezzi appropriati e nel modo più ampio possibile;

6) di permettere ai comitati e agli organismi nazionali per la parità delle possibilità di fornire un importante contributo alla promozione di tali misure. Ciò presuppone che tali comitati ed organismi siano dotati di adeguati mezzi d'azione;

7) di incoraggiare nella misura del possibile le parti sociali a promuovere un'azione positiva nella propria organizzazione e sul luogo di lavoro, proponendo, ad esempio, orientamenti, principi, codici di buona condotta e di prassi corretta o qualsiasi altra formula adeguata per l'attuazione di tale azione;

8) di compiere, anche nel settore pubblico, un'azione intesa a promuovere la parità delle possibilità, che dia l'esempio soprattutto nei settori in cui si utilizzano o si sviluppano le nuove tecnologie dell'informazione;

9) di prendere i provvedimenti necessari per raccogliere le informazioni sulle misure prese dagli organismi pubblici e privati e per assicurare il controllo e la valutazione di tali misure,

e a tale scopo chiede alla Commissione:

1. — di promuovere e di organizzare, insieme con gli Stati membri, lo scambio sistematico e la valutazione delle informazioni ed esperienze circa l'azione positiva all'interno della Comunità;

2. — di presentare al Consiglio entro i tre anni successivi all'adozione della presente raccomandazione una relazione sui progressi compiuti nell'esecuzione della stessa, in base alle informazioni che le sono fornite dagli Stati membri.

Fatto a Bruxelles, addì 13 dicembre 1984.

Per il Consiglio
Il Presidente
R. QUINN

PAGINA BIANCA

PROPOSTA DI LEGGE

PAGINA BIANCA

PROPOSTA DI LEGGE

CAPO I.

NORME GENERALI.

ART. 1.

1. È vietato qualsiasi atto o comportamento che in via diretta o indiretta discrimini lavoratori a causa del sesso.

2. Costituisce discriminazione ogni trattamento conseguente all'adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso.

ART. 2.

1. Costituisce discriminazione indiretta ogni misura apparentemente neutra, che nella pratica colpisce in maniera esclusiva o prevalente lavoratori di un determinato sesso.

ART. 3.

1. Spetta all'autore del provvedimento, che si suppone discriminatorio, l'onere della prova che il provvedimento stesso è ispirato a motivi obiettivamente giustificati estranei a qualsiasi discriminazione sessuale.

ART. 4.

1. Sono nulli gli atti o le clausole di accordi in violazione degli articoli 1 e 2 della presente legge anche nei casi di riduzione del personale.

ART. 5.

1. Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate da aziende private e

pubbliche è prevista la definizione asessuata delle mansioni.

2. Nella determinazione delle graduatorie per l'avviamento al lavoro, ai sensi della legge 29 aprile 1949, n. 264, l'attribuzione del punteggio per i figli è assicurato ad ambedue i genitori.

ART. 6.

1. Non costituiscono discriminazioni le misure e gli atti diretti a rimuovere le disuguaglianze a svantaggio delle lavoratrici e a facilitare l'occupazione mista in tutti i rami di attività e in tutti i livelli della gerarchia professionale.

2. A tal fine possono essere attuati interventi di qualificazione e riqualificazione professionale rivolti solo al personale femminile.

CAPO II.

AZIONI POSITIVE.

ART. 7.

1. Le azioni positive sono dirette a:

a) eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto sia nella società, che nella formazione professionale e scolastica, nella vita lavorativa e a promuovere l'occupazione mista;

b) eliminare o compensare gli effetti negativi derivanti, per le donne che lavorano o ricercano un lavoro, da atteggiamenti, comportamenti e strutture basate su una divisione tradizionale dei ruoli, tra uomini e donne, all'interno della famiglia, della scuola e della società;

c) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro, che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero del trattamento economico e retributivo;

d) favorire anche mediante l'organizzazione del lavoro, le condizioni e il tempo di lavoro, una ripartizione delle responsabilità professionali e familiari tra i due sessi;

e) incoraggiare la partecipazione delle donne alle varie attività nei settori della vita lavorativa nei quali esse siano attualmente sottorappresentate, in particolare nei settori d'avvenire, e ai livelli di responsabilità, per ottenere una migliore utilizzazione di tutte le risorse umane.

ART. 8.

1. Promuovono le azioni positive di cui all'articolo 7 della presente legge:

a) le organizzazioni sindacali, aziendali o in mancanza di esse le organizzazioni territoriali aderenti alle Confederazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

b) i datori di lavoro pubblici e privati;

c) le regioni, gli enti locali, singoli o associati, che gestiscono corsi di formazione professionale e i gestori di corsi privati che rientrano nella programmazione regionale per la formazione professionale;

d) commissioni, comitati e centri per l'uguaglianza delle pari opportunità a livello nazionale e locale nonché associazioni a livello aziendale.

ART. 9.

1. In attesa del riordino dei sistemi di finanziamento degli oneri sociali per i dipendenti delle imprese indicate nell'articolo 1, comma 1, della legge 28 novembre 1980, n. 782 e nell'articolo 1, terzo comma, del decreto-legge 24 marzo 1982, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 1982, n. 267, gli sgravi contributivi sono ridotti di un punto salvo per le aziende che adotteranno le misure di cui all'articolo 7 della presente legge.

ART. 10.

1. I datori di lavoro che adottano programmi di azioni positive di cui alla presente legge, predisposti e concordati con le organizzazioni sindacali aziendali o in mancanza di esse con le organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle Confederazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, possono ottenere un parziale rimborso finanziario della spesa sostenuta.

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro del tesoro, stabilisce le modalità di presentazione delle domande di erogazione dei contributi, che in ogni caso, devono essere erogati sulla base della verifica dell'attuazione del progetto di azione positiva.

3. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale sentita la Commissione regionale per l'impiego e su proposta della Commissione nazionale per le pari opportunità di cui all'articolo 12 della presente legge approva i progetti di cui al comma 1 e autorizza i relativi contributi.

4. Per l'accesso a fondi comunitari per la realizzazione di programmi di azioni positive occorre il parere della Commissione nazionale per le pari opportunità.

ART. 11.

1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre 100 dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli e della remunerazione effettiva.

2. Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e al consigliere per la parità di cui all'articolo 4 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863.

3. Il rapporto, a domanda, è trasmesso ad ogni dipendente e ai soggetti di cui alle lettere *c)* e *d)* dell'articolo 8 della presente legge.

CAPO III.

ISTITUZIONE DELLA COMMISSIONE E DEL COLLEGIO PER LE PARI OPPORTUNITÀ. NOMINA E FUNZIONI DEL CONSIGLIERE PER LA PARITÀ.

ART. 12.

1. È istituita presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale una Commissione nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento, eguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

2. Essa opera per rimuovere le discriminazioni dirette e indirette e ogni ostacolo che di fatto limita la effettiva uguaglianza in materia di lavoro tra cittadini di sesso diverso e per promuovere l'accesso al lavoro e la progressione professionale delle donne.

3. La Commissione di cui al comma 1 nell'espletamento delle proprie funzioni si tiene in costante collegamento con organismi pubblici nazionali che operano nel campo della parità tra uomo e donna.

ART. 13.

1. La Commissione di cui all'articolo 12 della presente legge è composta da:

a) cinque rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

b) cinque rappresentanti delle organizzazioni dei datori di lavoro, ivi comprese quelle del lavoro autonomo e della cooperazione maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

c) sette rappresentanti delle associazioni e movimenti femminili operanti sul

piano nazionale nel campo della parità e delle pari opportunità;

d) tre esperti in materie giuridiche e sociali: di cui un esperto in materia scolastica e professionale;

e) uno direttore generale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

2. I membri della Commissione sono nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione delle organizzazioni o associazioni di appartenenza e durano in carica quattro anni.

3. Per ogni membro effettivo è nominato un supplente.

4. La Commissione elegge, nel proprio ambito, a maggioranza assoluta dei suoi componenti, un presidente e due vicepresidenti.

5. Possono partecipare ai lavori della Commissione i rappresentanti degli altri ministeri con facoltà di intervento.

ART. 14.

1. Per il perseguimento delle finalità di cui all'articolo 12 della presente legge la Commissione svolge le seguenti funzioni:

a) esamina e formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione dei principi di parità e delle pari opportunità in materia di lavoro, indica le iniziative, le azioni e i mezzi da attivare per rimuovere le discriminazioni che si frappongono alla realizzazione di tali obiettivi;

b) verifica lo stato di applicazione della legislazione di parità e le condizioni di formazione e di impiego delle donne, anche nei suoi aspetti precari e stagionali, promuovendo e coordinando le idonee iniziative;

c) formula proposte per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione in materia di lavoro e del suo coordinamento con altre disposizioni di legge in vigore; tali proposte possono essere ri-

volte oltre che al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, ai ministeri interessati e al Parlamento;

d) opera un'azione di controllo e ne segue in maniera continuativa l'esecuzione delle azioni positive su richiesta delle organizzazioni sindacali, delle aziende e delle lavoratrici;

e) esprime parere, su richiesta dei ministeri competenti, sulle questioni inerenti all'applicazione delle norme vigenti in materia di parità tra lavoratori e lavoratrici;

f) assicura e promuove un'adeguata rappresentanza delle donne nelle commissioni e negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale;

g) recepisce e diffonde le informazioni concernenti i propri ambiti di interesse;

h) accede, anche con l'assistenza degli organi istituzionalmente competenti, ai luoghi di lavoro e ai corsi di formazione professionale;

i) interviene nel giudizio promosso dal soggetto e dai soggetti discriminati;

l) promuove direttamente l'azione in giudizio su delega dei soggetti discriminati.

ART. 15.

1. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale sentita la Commissione di cui all'articolo 12 della presente legge, nomina il Collegio per le pari opportunità, composto da:

a) un magistrato ordinario che abbia approfondita e riconosciuta esperienza in materia di diritto del lavoro con funzioni di coordinamento;

b) un dirigente superiore del ruolo dell'Ispettorato del lavoro;

c) un professore di ruolo di diritto del lavoro.

2. Ove si renda necessario, per comprovate esigenze di funzionalità, i componenti di cui alle lettere *b)* e *c)* del comma 1, su richiesta della Commissione di cui all'articolo 12 della presente legge, possono essere elevati a due.

3. I componenti del Collegio per le pari opportunità durano in carica quattro anni. I componenti di cui alle lettere *a)* e *b)* sono collocati in posizione di comando per tutta la durata dell'incarico.

4. Al fine di promuovere al supporto tecnico e amministrativo della Commissione e del Collegio per le pari opportunità, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, provvede con propri decreti.

5. Il Collegio per le pari opportunità ha sede presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

ART. 16.

1. Il Collegio per le pari opportunità svolge le funzioni sottoelencate:

a) opera per la rimozione delle forme di discriminazione rilevate e di quelle denunciate, fornendo pareri e consulenza ai soggetti discriminati e alle loro organizzazioni;

b) elabora codici di comportamento, previa consultazione delle parti sociali, diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e ad individuare le manifestazioni, anche indirette, delle discriminazioni;

c) istruisce per il Ministro del lavoro e della previdenza sociale e per la Commissione per le pari opportunità, le pratiche relative alle richieste di finanziamento e di attuazione di progetti di azioni positive presentati dai datori di lavoro;

d) istruisce le pratiche relative alle lettere *e)*, *i)* e *l)* dell'articolo 14 della presente legge.

ART. 17.

1. Il consigliere per la parità di cui all'articolo 4 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, è nominato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, su designazione del Consiglio regionale.

2. Il consigliere per la parità di cui, al comma 1, ha diritto di voto nella commissione regionale per l'impiego.

ART. 18.

1. Per lo svolgimento delle loro funzioni, la Commissione e il Collegio per le pari opportunità di cui alla presente legge, avvalendosi anche degli ispettorati del lavoro, possono richiedere dati e svolgere indagini.

ART. 19.

1. Nel caso di violazione degli articoli 1 e 2 della presente legge si applicano le disposizioni previste dall'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

2. Il pretore ordina che del ricorso venga data comunicazione al datore di lavoro assegnandogli un termine di quindici giorni per fornire la prova ai sensi dell'articolo 3 della presente legge.

3. L'inosservanza del decreto di cui al primo comma dell'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, o della sentenza pronunciata a seguito del giudizio di opposizione è punita a norma del primo comma, dell'articolo 388 del codice penale.

4. Alla sentenza di condanna consegue la sospensione dall'esercizio degli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese per un periodo da quindici giorni a due anni.

5. Inoltre dalla data del provvedimento e fino all'osservanza delle disposizioni impartite, se il datore di lavoro non ottempera all'ordine disposto sono soppresse tutte le riduzioni dei contributi degli oneri di malattia e previdenziali di cui gode l'azienda.

6. Se il provvedimento denunciato è riconosciuto come discriminatorio ai sensi degli articoli 1 e 2 della presente legge il datore di lavoro è tenuto a sottoporre alle organizzazioni sindacali, aziendali o in mancanza di esse alle organizzazioni territoriali aderenti alle Confederazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, entro e non oltre centottanta giorni dalla condanna, un piano per assicurare l'effettiva parità tra uomo e donna.