COMMISSIONE XI

LAVORO PUBBLICO E PRIVATO

8.

SEDUTA DI GIOVEDÌ 28 APRILE 1988

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE **VINCENZO MANCINI**

INDICE

PAG.

Disegno e proposte di legge (Discussione e rinvio):

Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna (1818);

Poli Bortone ed altri: Istituzione del difensore civico per la donna (1192);

Turco ed altri: Norme per la realizzazione di pari opportunità e per la promozione di azioni positive (1378);

Francese ed altri: Istituzione dei centri di parità in materia di lavoro (1379) 3

Mancini Vincenzo, *Presidente* 3, 10

Anselmi Tina, *Relatore* 4

PAGINA BIANCA

La seduta comincia alle 9,45.

SALVATORE SANFILIPPO, *Segretario*, legge il processo verbale della seduta precedente.

(È approvato).

Discussione del disegno e delle proposte di legge: Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna (1818); Poli Bortone ed altri: Istituzione del difensore civico per la donna (1192); Turco ed altri: Norme per la realizzazione di pari opportunità e per la promozione di azioni positive (1378); Francese ed altri: Istituzione dei centri di parità in materia di lavoro (1379).

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca la discussione abbinata del disegno di legge: « Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna » e delle proposte di legge di iniziativa dei deputati Poli Bortone, Almirante, Pazzaglia, Tatarella, Berselli, Parigi e Rubinacci: « Istituzione del difensore civico per la donna »; Turco, Francese, Lodi Faustini Fustini, Migliasso, Balbo Ceccarelli, Diaz, Albertini, Angeloni, Barbieri, Becchi, Beebe Tarantelli, Bernasconi, Bernocco Garzanti, Bertone, Bevilacqua, Bonfatti Paini, Boselli, Capecchi, Ceci Bonifazi, Colombini, Conti, Cordati, Dignani Grimaldi, Di Prisco, Fachin Schiavi, Fagni, Filippini Giovanna, Finocchiaro, Gelli, Gramaglia, Levi Baldini, Lo Cascio, Lorenzetti, Mainardi Fava, Mammone, Masini, Minozzi, Montanari Fornari, Montecchi, Orlandi, Pedrazzi Cipolla, Pellegatti, Pinto, Romani, Sangiorgio, Sanna, Serafini Anna, Serra, Taddei, Umidi Sala e Pallanti: « Norme per la realizzazione di pari opportunità e per la promozione di azioni positive »; Francese, Lodi Faustini Fustini, Migliasso, Balbo, Diaz, Albertini, Angeloni, Barbieri, Becchi, Beebe Tarantelli, Bernasconi, Bernocco Garzanti, Bertone, Bevilacqua, Bonfatti Paini, Boselli, Capecchi, Ceci Bonifazi, Colombini, Conti, Cordati Rosaia, Dignani Grimaldi, Di Prisco, Fachin Schiavi, Fagni, Filippini Giovanna, Finocchiaro Fidelbo, Gelli, Gramaglia, Levi Baldini, Lo Cascio Galante, Lorenzetti, Mainardi Fava, Mammone, Masini, Minozzi, Montanari Fornari, Montecchi, Orlandi, Pedrazzi Cipolla, Pellegatti, Pinto, Romani, Sangiorgio, Sanna, Serafini Anna Maria, Serra, Taddei, Turco, Umidi Sala e Pallanti: « Istituzione dei centri di parità in materia di lavoro ».

Come i colleghi sanno, il disegno e le proposte di legge al nostro esame sono stati abbinati su indicazione della Presidenza della Camera dei deputati, ma ciò non significa che sia stata già effettuata una scelta di campo verso l'uno o l'altro testo, perché tale scelta avverrà attraverso l'esame finale della Commissione, dopo che un Comitato ristretto nominato dalla Commissione stessa avrà redatto un testo unificato. Ho voluto ricordare, prima di dare la parola al relatore, questi concetti onde evitare che, di fronte a problematiche che destano viva attesa ed interesse, possano sorgere questioni di carattere procedurale.

Da questo punto di vista è opportuno che le necessarie verifiche siano effettuate nel momento in cui la Commissione entrerà nel merito delle varie tematiche.

In queste mie considerazioni ho voluto tenere conto di rilievi ed osservazioni che mi sono state formulati in ordine ad alcune proposte di legge che sono state abbinate.

L'onorevole Anselmi ha facoltà di svolgere la relazione.

TINA ANSELMI, *Relatore*. Onorevoli colleghi, desidero ringraziare il presidente e l'ufficio di presidenza di questa Commissione per avermi incaricato di svolgere le funzioni di relatore del disegno di legge e delle proposte ad esso abbinate.

La Commissione si accinge ad affrontare un problema già preso in esame dalla legge n. 132 del 14 marzo 1985, avente per oggetto la ratifica della Convenzione dell'ONU, che era stata adottata dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite il 18 dicembre 1979 e che aveva come oggetto l'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne. Tale Convenzione contiene, tra l'altro, l'impegno di adottare ogni misura necessaria al fine di eliminare la discriminazione nei confronti della donna nel campo del lavoro e di assicurare, sulla base della parità fra uomo e donna, gli stessi diritti, con particolare riferimento a quelli relativi al lavoro, alla fruizione delle medesime opportunità di impiego, alla promozione, alla stabilità dell'impiego, a tutte le prestazioni e condizioni di lavoro, alla formazione professionale e all'aggiornamento, alla parità di retribuzione, alla sicurezza sociale, alle prestazioni di pensionamento, di disoccupazione, di malattia, di invalidità e di vecchiaia.

La Convenzione dell'ONU, com'è facilmente rilevabile, nel momento in cui fu adottata indicava una serie di obiettivi che nel nostro paese erano già stati in parte realizzati con la legge n. 903 del 1977 che, a quei tempi, aveva posto il nostro paese all'avanguardia anche nella Comunità economica europea. Infatti, ricordo le difficoltà che, soprattutto nel campo della previdenza e della parità salariale, furono frapposte dalla Gran Bretagna e dalla Germania nei confronti della linea italiana, paventando che essa avrebbe provocato una notevole disoccupazione.

La legge di ratifica della Convenzione fu approvata il 14 marzo 1985, alla vigilia della Conferenza mondiale di Nairobi ed a conclusione di una serie di interventi legislativi che erano stati attuati nel nostro paese dopo la Conferenza di Città del Messico.

La Conferenza mondiale di Nairobi, che si tenne nel luglio del 1985, non fece altro che sottolineare e sviluppare alcune indicazioni anche in materia di lavoro, all'interno delle strategie per l'anno 2000, relative agli obiettivi dell'uguaglianza, dello sviluppo e della pace.

Dunque, il nostro atteggiamento è coerente rispetto al quadro mondiale ed in linea con quanto deciso finora in sede CEE; mi riferisco, in modo particolare, alla raccomandazione in materia di azioni positive del 13 novembre 1984, adottata dai ministri dell'occupazione e degli affari sociali della Comunità, diretta a superare ogni discriminazione tra uomo e donna, nella quale si ribadisce l'utilità degli organismi nazionali volti a favorire le pari opportunità e si invitano gli Stati membri ad incentivarne lo sviluppo, dotandoli di mezzi adeguati a promuovere azioni positive.

Ricordo, inoltre, che è stato predisposto, sempre a livello comunitario, un piano di azione per le parità relativamente al periodo 1986-1990 e che sono state approvate due risoluzioni del Consiglio della CEE, l'una sulle azioni per combattere la disoccupazione femminile (7 giugno 1984), l'altra – molto importante – in materia di istruzione (3 giugno 1985). Tra l'altro, quando affronteremo le questioni derivanti dall'utilizzazione delle nuove tecnologie, tornerà ad affacciarsi in modo significativo il problema della scuola. Del resto, chiunque operi sul piano internazionale e si occupi delle politiche della formazione e dell'istruzione professionale nel quadro del processo di superamento dell'industrializzazione, individua in quella della scuola la « politica chiave » per risolvere i problemi del futuro.

Vorrei citare un dato significativo: l'85 per cento degli studenti giapponesi consegue il diploma di scuola superiore, mentre negli Stati Uniti d'America si prefigura un'uscita dalla società industriale di circa 20 milioni di lavoratori, che non potranno essere – mi scuso del termine, che non amo – « riciclati », in quanto carenti di un'adeguata formazione culturale.

Gli obiettivi che abbiamo di fronte rispetto alla società postindustriale ci caricano di grosse responsabilità; da una parte, la politica della scuola e, dall'altra, quella per le azioni positive, anche se non potranno certo riguardare più di un milione e mezzo di donne, dovranno essere indicative ed esemplari delle linee che verranno perseguite affinché la società postindustriale non emargini la donna ma, al contrario, qualora sia preparata professionalmente, le apra sbocchi lavorativi più consistenti anche in termini quantitativi.

Vorrei ricordare un altro dato riguardante gli USA (positivo, questa volta): negli ultimi quattro anni, in questo paese sono sorte circa 800 mila nuove imprese, con un numero di addetti non superiore a 40 (dimensione ottimale); più del 30 per cento di tali aziende hanno come titolare una donna. Si prefigura, quindi, una prospettiva migliore rispetto al passato.

Da questo punto di vista, nella fase che stiamo vivendo, si presta, all'interno del sistema produttivo, più attenzione alla qualità delle persone da assumere rispetto alla quantità. Sappiamo che i processi tecnologici, per loro natura, conducono ad una riduzione della forza occupazionale, mentre richiedono un aumento del livello qualitativo degli addetti inseriti nelle nuove attività. Quindi, l'istruzione di base, le attitudini personali ed il tipo di esperienza acquisita rappresentano elementi fondamentali nell'attuale mondo produttivo.

Giorni fa ho avuto un incontro (come anche il ministro Formica) con il presidente dell'Istituto del lavoro della Germania federale, il quale ha fornito dati molto indicativi in relazione all'aggiornamento ed all'adeguamento formativo del personale, a tutti i livelli. L'Istituto federale tedesco riesce ad aggiornare il 40 per cento del personale maschile ed il 56 per cento di quello femminile; si tratta di uno sforzo enorme, compiuto con mezzi finanziari eccezionali, che dimostra quanta sia la strada che l'Italia deve ancora percorrere per poter seguire l'evoluzione della struttura produttiva. Infatti, l'introduzione dell'automazione esige capacità di scelta discrezionale, iniziativa, comprensione e creatività; è per questo che negli USA si cerca di realizzare rapporti di collaborazione con *colleges*, università ed istituti specializzati per aggiornare i lavoratori. Purtroppo, abbiamo verificato che la riqualificazione all'interno del sistema produttivo non è stata sempre possibile.

I dati internazionali contraddicono certe valutazioni compiute in questi ultimi tempi; come emerge da alcune recenti indagini, le prospettive per l'Italia indicano che il 50 per cento dei ragazzi che oggi frequentano la scuola svolgeranno professioni che sono ancora da inventare. Quindi, la politica della formazione e dell'istruzione professionale deve tener presente l'esigenza, per i giovani, di acquisire una cultura di base che permetta loro un aggiornamento continuo tale da metterli in grado di rimanere sempre all'interno del sistema produttivo.

A prescindere da questo dato culturale, si pone l'esigenza di una maggiore flessibilità e di una diversa gestione del tempo-lavoro. Se si analizzano i dati recenti, riferiti alle nuove tecnologie, si può constatare, rispetto al passato, una maggiore diffusione del lavoro organizzato per turni ed un'estensione quantitativa del *part time*. A tutto ciò va aggiunta l'adozione, sempre più generalizzata, del sistema dell'orario flessibile: tali misure comportano un aumento della produttività ed un maggiore impiego di incentivi.

Si può senz'altro affermare (come già taluni studiosi hanno osservato, sulla base di analisi condotte anche recentemente) che nell'attuale società il lavoratore dipendente ha assunto una configura-

zione mista, potendosi riferire allo stesso soggetto le due qualifiche di lavoratore dipendente e di lavoratore autonomo. Ne deriva che il suo reddito complessivo è rappresentato dalla somma dei redditi che egli percepisce in quanto lavoratore dipendente e, nello stesso tempo, autonomo.

Occorre tener presente un altro dato (questo, però, positivo): a causa delle tendenze demografiche e socio-istituzionali riscontrabili e previste nei paesi industrializzati dell'Occidente, l'offerta di lavoro disponibile all'esterno degli organismi collettivi proviene soprattutto dalle donne. Negli Stati Uniti, per esempio, un terzo dei titolari di nuove aziende è, come ho già detto, rappresentato da donne.

Tuttavia, nei limiti in cui le donne debbono svolgere un doppio lavoro, le modifiche dell'organizzazione-lavoro se, da un lato, possono contribuire in misura rilevante a migliorare le condizioni delle lavoratrici, dall'altro potrebbero anche introdurre forme specifiche di discriminazione, tali da renderle peggiori rispetto al passato.

Per questo motivo è necessario gestire un'adeguata politica di rinnovamento, ponendo però attenzione alle conseguenze negative che potrebbero derivarne.

Vorrei, ora, fornire taluni dati più aggiornati che potrò illustrare dettagliatamente qualora mi fosse richiesto e che, in ogni caso, ritengo opportuno indicare dal momento che la Commissione sta esaminando i provvedimenti in sede legislativa.

Analizzando il quadro della disoccupazione nel nostro paese si può constatare un aumento dei giovani iscritti nelle liste di collocamento. Per esigenze di semplificazione, mi riferirò soltanto agli ultimi tre anni. Nel 1985 si è registrata una cifra totale di iscritti al collocamento pari a 3.032.972 (di cui 1.553.106 uomini ed 1.479.866 donne). Nel 1986 gli iscritti al collocamento risultano essere 3.247.127 (di cui 1.668.564 uomini ed 1.578.562 donne). Nel 1987, infine, il numero dei soggetti iscritti al collocamento è pari a 3.417.215 (di cui 1.719.084 uomini ed 1.698.130 donne).

Quanto ai soggetti già occupati (i dati mi sono stati forniti soltanto ieri sera dagli uffici del Ministero del lavoro e da essi non si evince specificamente il numero delle donne), essi ammontano nel 1985 a 1.721.384 (di cui 944.235 uomini). Nel 1986 si è registrato un numero di soggetti già occupati pari a 1.792.853 (di cui 990.345 uomini). Nel 1987, infine, su un totale di 1.894.114 di soggetti già occupati, risulta un numero di uomini pari ad 1.026.149.

Per quanto concerne i soggetti in cerca di prima occupazione, nel 1985, su un totale di 1.253.144, 585.146 sono uomini. Si può notare una notevole differenza: mentre « escono » più uomini, cresce la domanda da parte delle donne.

Nel 1986, su un totale di 1.389.809 soggetti in cerca di prima occupazione, 652.048 sono uomini. Nel 1987, infine, su un totale di 1.454.576, gli uomini sono 655.734.

I dati riferiti al 1987 conferiscono un rilievo assoluto alla domanda di lavoro proveniente dal mondo femminile.

Sono anche in possesso di una serie di dati molto interessanti che riguardano i movimenti per avviamenti o cessazioni dal lavoro ed i contratti di solidarietà. A causa della loro complessità, ritengo sia più opportuno distribuirne il testo ai singoli membri della Commissione, piuttosto che enunciarli in questo momento. Desidero, tuttavia, formulare talune valutazioni riassuntive, partendo dagli ultimi dati di cui dispongo, che, nonostante riguardino soltanto i primi due mesi dell'anno 1988, sono i più aggiornati. Le donne in cerca di lavoro al febbraio 1988, risultano essere complessivamente 1 milione 713 mila, a fronte di 1 milione 217 mila uomini. In particolare, nel sud le donne costituiscono il 32,3 per cento dell'intera massa dei disoccupati.

Dalle cifre relative ai primi mesi del 1988 si evince, altresì, che, mentre nella media dei disoccupati (considerando sia i soggetti usciti dal lavoro, sia quelli in cerca di prima occupazione) il livello culturale delle donne è più basso rispetto alla media degli uomini, fra i giovani in

cerca di prima occupazione il livello culturale delle donne è mediamente più alto rispetto a quello degli uomini. Si tratta di un dato significativo, perché dimostra la necessità di adottare un'ottica di valutazione del problema ispirata alla considerazione che la politica occupazionale femminile non costituisce affatto un fattore d'emergenza destinato a diminuire.

Ormai si tratta di un dato che accompagna questo cambiamento culturale che vede le donne alla ricerca di un lavoro come impegno permanente nella loro vita, e non più come evento transitorio; tale mutamento nella cultura del paese è testimoniato anche dal fatto che la donna prosegue gli studi più di quanto non facesse in precedenza, nonostante tutt'ora permangano aree universitarie in cui la presenza femminile è assai ridotta (pensiamo a facoltà come quella di ingegneria o simili).

Si deve riconoscere che, da questo punto di vista, gli sforzi compiuti sia a livello degli istituti professionali, sia a livello della politica per la formazione professionale intrapresa dalle regioni, si sono rivelati insufficienti per il rinnovo dei profili professionali ed inadeguati rispetto al progresso culturale che, invece, è intervenuto.

Il ruolo della donna si pone oggi in modo diverso, mentre la struttura è ancora arretrata rispetto a numerosi problemi. Le questioni che rimangono aperte – mi scuserete la sinteticità, ma dobbiamo ancora entrare nel merito dei provvedimenti al nostro esame – sono, sostanzialmente, le seguenti: la prima, di fondamentale importanza, attiene alla necessità di superare l'attuale strutturazione del sistema produttivo, che ha lasciato pesanti eredità in tema di occupazione. Infatti, mentre in altri paesi la ristrutturazione ha già dato vita ad una seconda fase – che consiste, dopo l'uscita dal posto di lavoro, nell'ampliamento della base occupazionale (pensiamo al Giappone, che, in pratica, non ha disoccupati) –, in Italia ci troviamo in una fase di ristrutturazione in cui si penalizza l'occupazione, senza soddisfare, quindi, l'esigenza di modificare il sistema produttivo e di svilupparlo. In questo modo, anche il terziario, che oggi è il settore che più assorbe disoccupazione, non potrà estendersi, specie nei servizi (evidentemente, la non adeguata produzione di ricchezza da parte di un sistema produttivo che penalizza l'occupazione determina mezzi insufficienti per ampliare i servizi), che sono parte significativa del settore portante della possibile nuova occupazione. Occorrono, dunque, misure e politiche che modifichino concretamente l'assetto strutturale, l'economia e le istituzioni, i valori ed i comportamenti individuali e sociali.

Fatte queste valutazioni di carattere generale – che hanno lo scopo di tracciare un quadro all'interno del quale si inseriscano positivamente le proposte di legge al nostro esame, le quali, però, certamente non esauriscono il problema – entrerò nel merito dei provvedimenti all'ordine del giorno. Essi si collegano agli obiettivi stabiliti dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro, la quale ha certamente avuto alcuni effetti positivi. Esamineremo poi le sue carenze e sceglieremo il quadro in cui collocare la legislazione che abbiamo in esame.

Ritengo di poter affermare che la citata legge sulla parità ha eliminato le vecchie discriminazioni sul piano salariale e previdenziale ed ha aumentato l'occupazione esplicita anche se, care colleghe, (ed in particolare mi rivolgo all'onorevole Lodi, che nel 1968 si impegnò con me, facendo fisicamente il giro dell'Italia, per il varo di un provvedimento sul lavoro a domicilio, teso a portare alla luce un'attività regolare e a non tollerare più un'occupazione sommersa) dobbiamo ammettere che, purtroppo, essa non ha realizzato completamente gli obiettivi che ci eravamo proposti. Non so se la responsabilità di ciò debba essere attribuita a disattenzione o a debolezza dello stesso

sindacato il quale, nonostante le pressioni e l'esistenza del rapporto annuale previsto dalla legge, non ha istituito le commissioni comunali per il lavoro a domicilio, che, nella scelta del legislatore, dovevano rappresentare i meccanismi per rendere esplicita tale forma di occupazione.

Comunque, nonostante le sue carenze, si può affermare che la legge sulla parità ha aumentato l'occupazione esplicita, ha determinato una crescita del livello culturale e professionale delle donne (sappiamo quanto l'elevamento del livello culturale determini un incremento dell'occupazione), ed ha influito sulla contrattazione con la pubblica amministrazione ed a livello istituzionale. Sulla base di quel provvedimento, infatti, è stata istituita la commissione per la parità e, con un'ottica più ampia, il comitato per le pari opportunità.

Certamente sullo sfondo rimane un elemento sul quale dovremmo riflettere, anche in considerazione del fatto che esso sta emergendo sempre di più anche in campo internazionale: dobbiamo realizzare la parità, stando attenti a come essa si coniughi con la tutela della donna. Infatti, una politica veramente paritaria deve portare al superamento di una legislazione che sia prevalentemente di tutela, poiché essa, in quanto tale, rischia di determinare effetti contraddittori rispetto alla nostra volontà.

Possiamo dire che oggi studiosi, forze politiche e sociali valutano positivamente il principio formale della parità di trattamento, ma ritengono ugualmente necessari interventi volti ad attenuarla attraverso condizioni effettive di pari opportunità.

Le azioni positive non consistono nel superamento della legge n. 903 sulla parità, ma nell'attuazione degli strumenti necessari per proseguire la politica paritaria avviata, perché parità e pari opportunità sono due aspetti della stessa politica, si compenetrano e, dunque, vanno perseguiti congiuntamente.

Occorre, allora, adottare strategie che rientrino nelle azioni positive le quali, a mio giudizio, non possono essere realizzate dalle singole lavoratrici, ma con un'impostazione ed attuazione su basi collettive, con il consenso delle interessate e di chi dirige le politiche del personale.

Tali azioni postulano la previsione di una contrattazione fra chi presiede alle politiche del personale e la rappresentanza dei lavoratori. La legge, dunque, deve tendere a diffondere l'esperienza acquisita in tale direzione e a dare strumenti di certezza, insieme ai necessari mezzi finanziari. La flessibilità della richiesta nominativa, così come accade per i contratti di formazione, postula (credo che anche il ministro sia convinto di questo) il massimo di forza contrattuale e di strumenti giuridici coercitivi, altrimenti si trasformerebbe in un espediente di puro e transitorio profitto per le imprese, senza un reale inserimento di giovani nel mondo del lavoro.

Non voglio affrontare l'analisi dei singoli articoli, perché intendo, per il momento, ricondurre le varie proposte ad alcuni criteri di scelta. Ritengo, infatti, più opportuno che l'analisi dei singoli articoli venga effettuata dopo la discussione sulle linee generali e dopo che, eventualmente, un comitato ristretto abbia approvato un testo unificato: ora mi interessa soltanto sottolineare gli obiettivi e fornire alcune valutazioni sugli strumenti che sono oggetto delle proposte.

Un ulteriore punto che dobbiamo prendere in considerazione è quello relativo alla necessità di definire con chiarezza il concetto di discriminazione indiretta, anche perché da questo punto di vista la legge n. 903 del 1977 è lacunosa ed insufficiente e perché tale definizione è propedeutica all'individuazione delle azioni positive.

Occorre superare anche la segregazione formativa: si tratta di un obiettivo ancora da realizzare. Credo vi sia una sostanziale convergenza sul fatto che l'organo collegiale che deve presiedere alle azioni politiche necessarie per raggiun-

gere i fini enunciati nelle varie proposte, sia il comitato nazionale della parità. Sono dell'avviso che nell'ambito di questo organismo occorra dare il massimo spazio ai sindacati dei lavoratori e dei datori di lavoro, perché gli obiettivi politici più generali debbono essere attribuiti alla commissione della parità, mentre al comitato della parità deve essere demandata la politica del lavoro. Pertanto, all'interno di tale comitato va assicurata la presenza di quelle forze che nella realtà del paese debbono gestire il raggiungimento di certi obiettivi; occorrono esperti qualificati ed organismi, come il comitato esecutivo ed il collegio istruttorio, che lo rendano operativo: se ci si limitasse, invece, a costituire una struttura di mero indirizzo legislativo, essa potrebbe non essere sufficientemente cogente.

Ritengo di dover sottolineare la necessità di un collegamento fra la struttura centrale e quella regionale, attribuendo maggiori poteri al consigliere di parità e creando intorno a questa figura politica un meccanismo che renda possibile la conoscenza, la valutazione degli indirizzi e delle politiche delle regioni. Il momento regionale deve essere trattato in maniera del tutto particolare e perciò, da tale punto di vista, la proposta del Governo è insufficiente: il livello regionale va rafforzato in termini di struttura e potere. La proposta del gruppo parlamentare comunista affronta compiutamente il tema del mercato del lavoro e la Presidenza della Camera l'ha abbinata al disegno di legge governativo per le azioni positive in materia di parità uomo-donna: ritengo opportuno che si svolga un unico dibattito su tali questioni, salvo verificare successivamente l'*iter* da scegliere, affinché esse, entrambe importanti e significative, abbiano una soluzione ed uno sbocco legislativo.

Sono favorevole alla previsione di uno strumento contenuto nella proposta del gruppo parlamentare comunista, vale a dire quello delle sanzioni. È positivo, anche perché ciò si sta realizzando con buoni risultati in altri paesi europei, che in caso di controversia vi sia l'inversione dell'onere della prova, che dovrebbe far carico all'azienda. Si tratta di un passo avanti rispetto al disegno di legge governativo, ma posso affermare che anche il ministro, con il quale ho scambiato qualche valutazione in proposito, è favorevole ad una modifica in tal senso.

Sottolineo la necessità che il testo contenga la previsione della nullità dell'atto di violazione rispetto al divieto di discriminazione diretta e indiretta, nonché l'opportunità che si superi la discriminazione indiretta anche attraverso una definizione « asessuata » delle mansioni, mentre ritengo molto importante delineare con chiarezza i soggetti che possano promuovere azioni positive.

Vorrei concludere il mio intervento con alcune valutazioni di carattere generale.

A mio avviso, nell'affrontare la « questione donna » è necessario evitare la definizione di errate priorità derivanti da visione economicistiche, che qualche volta affiorano nel dibattito culturale del nostro paese. In realtà, dobbiamo rilevare che non è stata ancora superata la crisi occupazionale; comunque, quello della piena occupazione femminile e della piena parità della donna non costituisce un obiettivo secondario all'interno di quello primario, in quanto una migliore utilizzazione della risorsa « donna » è espressione e condizione di un reale progresso sociale e civile. In altri termini, una diversa quantità e qualità del lavoro per la donna è condizione, e non solo effetto, di un vero sviluppo dell'economia.

In realtà, il problema del lavoro femminile in condizioni di pari opportunità induce a meditare su molte tematiche di ordine politico, quali quelle relative all'ambiente, ai servizi, all'urbanistica, alla casa, al fisco, all'organizzazione del lavoro ed alla famiglia. In sostanza, le tematiche in discussione, apparentemente limitate, coinvolgono temi dai quali dipende una nuova qualità della vita e attraverso i quali si esprime e si realizza una nuova identità femminile.

PRESIDENTE. Vorrei esprimere un sincero ringraziamento all'onorevole Anselmi per il lavoro svolto e per aver affrontato i problemi al nostro esame, con acutezza e puntualità, su un piano generale.

A questo punto, ritengo opportuno rinviare il seguito dei nostri lavori ad altra seduta, anche in considerazione dell'odierna assenza di molti colleghi, i quali potranno venire a conoscenza della relazione dell'onorevole Anselmi mediante il resoconto di questa seduta.

La seduta termina alle 10,30.

IL CONSIGLIERE CAPO SERVIZIO
DELLE COMMISSIONI PARLAMENTARI
DOTT. TEODOSIO ZOTTA

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO