COMMISSIONE XI

LAVORO PUBBLICO E PRIVATO

80.

SEDUTA DI MERCOLEDÌ 13 GIUGNO 1990

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE **VINCENZO MANCINI**

INDICE

PAG.

Disegno e proposta di legge (Rinvio del seguito della discussione):

Scioglimento dell'Ente nazionale di previdenza ed assistenza per le ostetriche (ENPAO) e disciplina del trattamento previdenziale delle ostetriche *(Approvato dalla XI Commissione permanente del Senato)* (4713);

Pellegatti ed altri: Scioglimento dell'Ente nazionale di previdenza ed assistenza per le ostetriche (ENPAO) e modalità del trattamento previdenziale delle ostetriche (3910) 3

Mancini Vincenzo, *Presidente* 3

Disegno e proposta di legge (Rinvio del seguito della discussione):

Disposizioni nelle materie di perequazione dei trattamenti pensionistici, di occupazione giovanile e di finanziamento del comitato di parità uomo-donna (4384);

Corsi ed altri: Nuove norme concernenti il trasferimento del personale degli enti mutualistici e delle gestioni sanitarie soppresse già assegnato alle unità sanitarie locali o all'INPS (3892) 3

Mancini Vincenzo, *Presidente* 3

Disegno di legge (Discussione e rinvio):

Norme in materia di quiescenza e previdenza dei dipendenti dell'Azienda autonoma di assistenza al volo per il traffico aereo generale *(Approvato dalla VIII Commissione permanente del Senato)* (4796) 3

Mancini Vincenzo, *Presidente* 3, 5, 6

PAG.

Nucci Mauro Anna Maria (DC), *Relatore* 4

Pellegatti Ivana (PCI) 5

Petronio Giuseppe Lelio, *Sottosegretario di Stato per i trasporti* 5

Disegno e proposta di legge (Seguito della 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);

Migliasso ed altri: Determinazione di quote di occupazione femminile nei casi di assunzione nominativa (1316);

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);

Biondi: Iniziative dirette a promuovere le pari opportunità in materia di lavoro (3828);

Filippini Giovanna ed altri: Azioni positive per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile (3930);

Cavigliasso ed altri: Azioni positive a favore dell'imprenditoria femminile (4376) 6

Mancini Vincenzo, *Presidente* 6, 18, 22

Anselmi Tina (DC), *Relatore* 6, 20

Antonucci Bruno (DC) 18

Migliasso Teresa (PCI) 19, 20

PAGINA BIANCA

La seduta comincia alle 15.

ORAZIO SAPIENZA, *Segretario*, legge il processo verbale della seduta precedente.

(È approvato).

Seguito della discussione del disegno di legge: Scioglimento dell'Ente nazionale di previdenza ed assistenza per le ostetriche (ENPAO) e disciplina del trattamento previdenziale delle ostetriche (Approvato dalla XI Commissione permanente del Senato) (4713); e della proposta di legge Pellegatti ed altri: Scioglimento dell'Ente nazionale di previdenza ed assistenza per le ostetriche (ENPAO) e modalità del trattamento previdenziale delle ostetriche (3910).

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca il seguito della discussione abbinata del disegno di legge: « Scioglimento dell'Ente nazionale di previdenza ed assistenza per le ostetriche (ENPAO) e disciplina del trattamento previdenziale delle ostetriche », già approvato dalla X Commissione permanente del Senato nella seduta del 28 marzo 1990; e della proposta di legge di iniziativa dei deputati Pellegatti ed altri: « Scioglimento dell'Ente nazionale di previdenza ed assistenza per le ostetriche (ENPAO) e modalità del trattamento previdenziale delle ostetriche ».

Dal momento che non sono ancora pervenuti i prescritti pareri, il seguito della discussione è rinviato ad altra seduta.

Seguito della discussione del disegno di legge: Disposizioni nelle materie di perequazione dei trattamenti pensionistici, di occupazione giovanile e di finanziamento del comitato di parità uomo-donna (4384); e della proposta di legge Corsi ed altri: Nuove norme concernenti il trasferimento del personale degli enti mutualistici e delle gestioni sanitarie soppresse già assegnato alle unità sanitarie locali o all'INPS (3892).

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca il seguito della discussione abbinata del disegno di legge: « Disposizioni nelle materie di perequazione dei trattamenti pensionistici, di occupazione giovanile e di finanziamento del comitato di parità uomo-donna »; e della proposta di legge di iniziativa dei deputati Corsi ed altri: « Nuove norme concernenti il trasferimento del personale degli enti mutualistici e delle gestioni sanitarie soppresse già assegnato alle unità sanitarie locali o all'INPS ».

Non essendo ancora pervenuti i prescritti pareri, il seguito della discussione è rinviato ad altra seduta.

Discussione del disegno di legge: Norme in materia di quiescenza e previdenza dei dipendenti dell'Azienda autonoma di assistenza al volo per il traffico aereo generale (Approvato dalla VIII Commissione permanente del Senato) (4796).

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca la discussione del disegno di legge:

« Norme in materia di quiescenza e previdenza dei dipendenti dell'Azienda autonoma di assistenza al volo per il traffico aereo generale », già approvato dalla VIII Commissione permanente del Senato nella seduta del 19 aprile 1990.

Anche se non sono ancora pervenuti i prescritti pareri sul disegno di legge n. 4796, possiamo procedere allo svolgimento della relazione e della discussione sulle linee generali. Ricordo ai colleghi che le categorie interessate hanno già fatto pervenire per via postale le loro numerosissime sollecitazioni affinché il provvedimento sia approvato rapidamente.

L'onorevole Nucci Mauro ha facoltà di svolgere la relazione.

ANNA MARIA NUCCI MAURO, *Relatore*. Signor presidente, onorevoli colleghi, il disegno di legge al nostro esame, già approvato dalla VIII Commissione permanente del Senato della Repubblica, nasce dalla esigenza di porre fine ad una lacuna normativa e di far chiarezza in riferimento alle spettanze ed alle modalità del trattamento di quiescenza e previdenza dei dipendenti dell'Azienda autonoma di assistenza al volo per il traffico aereo generale.

Il provvedimento delinea con i suoi otto articoli le competenze, le modalità di ripartizione degli oneri, le norme sulle contribuzioni e retribuzioni pensionabili, sui controlli, sulle anzianità convenzionali e sulle agevolazioni relative a situazioni di particolare gravosità del lavoro ed opera, altresì, il coordinamento con le norme in vigore per i dipendenti dello Stato e con il trattamento pregresso.

In particolare, infatti, l'articolo 1 del provvedimento stabilisce che il personale dell'Azienda è destinatario, a partire dal 1° gennaio 1982, delle norme sul trattamento di quiescenza e previdenza dei dipendenti civili e militari dello Stato, di cui al testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092, e successive modificazioni ed integrazioni. È ancora prevista l'assunzione a carico del bilancio dello Stato delle spese per il pagamento delle pensioni al personale dismesso dal servizio e l'obbligo per l'Azienda di versare in conto entrate del Ministero del tesoro le ritenute a carico del personale nella misura fissata dall'articolo 13 della legge 29 aprile 1976, n. 177, più un contributo, sempre a carico dei predetti, pari a due volte l'importo di dette ritenute.

Per quanto afferisce alla regolamentazione dei rapporti finanziari dal 1° gennaio 1982, il comma 4 dell'articolo 1 stabilisce che essa sarà fissata con apposito decreto del ministro del tesoro.

L'articolo 2 stabilisce le competenze in relazione ai provvedimenti di attribuzione dei trattamenti di quiescenza, normali o privilegiati, demandandone il controllo alla ragioneria centrale presso il Ministero dei trasporti ed alla Corte dei conti. Il controllo è analogo per i provvedimenti relativi al computo, al riscatto ed alla ricongiunzione dei servizi utili per il trattamento di quiescenza del personale dell'Azienda.

Con l'articolo 3 si prevede che la concessione delle pensioni di reversibilità è di competenza delle direzioni provinciali del tesoro. Le stesse direzioni provinciali, con decorrenza 1° gennaio 1990, provvederanno al pagamento del trattamento provvisorio di pensione secondo le disposizioni di cui al decreto del Presidente della Repubblica 19 aprile 1986, n. 138, e successive modificazioni ed integrazioni. Sono fatti salvi naturalmente, fino all'emanazione del provvedimento definitivo, i trattamenti provvisori erogati dall'Azienda. È ancora disciplinata dal 1° gennaio 1982 la misura della indennità integrativa speciale del personale dell'Azienda titolare di pensione, in relazione al conglobamento dello stipendio di una parte di tale emolumento, in maniera simile a quanto previsto per le altre categorie di pensionati.

L'articolo 4 distingue le voci stipendiali che formano la base pensionabile di detto personale ed a partire dal 1° gennaio 1988 le indennità che aumentano il normale trattamento pensionistico e privilegiato. Nel caso di cumulo di più inden-

nità si chiarisce che viene presa in considerazione la più favorevole. Viene altresì stabilita l'inclusione di tale indennità, con la stessa decorrenza, nella misura del 60 per cento, nella base contributiva da considerare ai fini della indennità di buonuscita.

L'articolo 5 stabilisce che il servizio reso con determinati profili professionali che comportano funzioni particolarmente gravose, sempre a partire dal 1° gennaio 1982, produce maggiorazione ai fini della pensione. Si dispone quindi che i controllori del traffico aereo, i piloti, gli operatori radiomisure abbiano la maggiorazione di un terzo della durata per i servizi resi e la maggiorazione di un quinto della durata per i servizi resi in qualità di esperto di assistenza al volo e meteo. Gli aumenti non sono, però, cumulabili fra di loro.

L'articolo 6 equipara le norme per il riconoscimento delle infermità dipendenti da causa di servizio a quelle del personale civile e militare dello Stato.

L'articolo 7 dispone che la valutazione del servizio prestato dal personale proveniente dai ruoli transitori del commissariato per l'assistenza al volo, ai fini pensionistici e previdenziali, viene compiuta in base alle norme del presente provvedimento. Con il comma 2 si chiarisce che il servizio svolto prima di passare nei ruoli dell'azienda dal personale proveniente da enti pubblici o amministrazioni statali è valutato secondo le norme dell'ente o dell'amministrazione di provenienza.

L'articolo 8 stabilisce che per quanto non previsto dal presente provvedimento permangono vigenti le norme di cui ai due testi unici richiamati nell'articolo 1, commi 1 e 2.

Signor presidente, onorevoli colleghi, da quanto ho esposto appare evidente che il provvedimento assume carattere di particolare urgenza con riferimento al personale interessato che deve avere certezza dei propri diritti, anche in relazione ad una pronuncia della Corte dei conti – mi preme sottolinearlo – che, operando il rapporto tra dipendenti attivi e pensionati, ha considerato interamente coperte le spese per i trattamenti di quiescenza dei dipendenti dell'Azienda, senza oneri per il bilancio dello Stato.

In conclusione, in qualità di relatore raccomando la rapida approvazione del disegno di legge pervenutoci dal Senato.

GIUSEPPE LELIO PETRONIO, *Sottosegretario di Stato per i trasporti*. Concordo con quanto esposto dal relatore e mi riservo di intervenire successivamente.

PRESIDENTE. Dichiaro aperta la discussione sulle linee generali.

IVANA PELLEGATTI. Il gruppo comunista si associa all'invito del relatore di giungere alla rapida approvazione del provvedimento. Il gruppo comunista al Senato non ha presentato emendamenti, per consentire di concludere celermente l'*iter*; in questa sede intende adottare lo stesso atteggiamento ed arrivare, quindi, all'approvazione del testo in tempi rapidi.

Sappiamo, infatti, che al centro delle richieste provenienti in particolare dai controllori di volo è posta l'esigenza di una normativa in ordine alla quiescenza ed alla previdenza dei soggetti interessati, anche con riferimento alle pronunce della Corte dei conti in merito all'apposito decreto. La Corte dei conti, con le pronunce del 23 dicembre 1987 e del 26 maggio 1988, ricusava il visto e la conseguente registrazione del decreto con la motivazione che i decreti del Presidente della Repubblica n. 145 del 1981 e n. 279 del 1983 non hanno stabilito alcuna modalità di imputazione della spesa relativa al pagamento delle pensioni e che l'equiparazione – prevista dalle disposizioni di legge – del personale dell'Azienda al personale civile dello Stato per quanto riguarda il trattamento previdenziale non implica che all'erogazione del trattamento pensionistico debba provvedere il Ministero del tesoro.

Alla luce di tali considerazioni il gruppo comunista, concordando con il relatore, non presenterà emendamenti al disegno di legge, essendo favorevole ad una sua rapida approvazione.

PRESIDENTE. Nessun altro chiedendo di parlare, dichiaro chiusa la discussione sulle linee generali.

Non essendo ancora pervenuti i prescritti pareri delle Commissioni I, V e IX, il seguito della discussione del disegno di legge è rinviato ad altra seduta.

Seguito della discussione del disegno di legge: Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna (1818); e delle proposte di legge Poli Bortone ed altri: Istituzione del difensore civico per la donna (1192); Migliasso ed altri: Determinazione di quote di occupazione femminile nei casi di assunzione nominativa (1316); 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); Biondi: Iniziative dirette a promuovere le pari opportunità in materia di lavoro (3828); Filippini Giovanna ed altri: Azioni positive per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile (3930); Cavigliasso ed altri: Azioni positive a favore dell'imprenditoria femminile (4376).

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca il seguito della 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 ed altri: « Istituzione del difensore civico per la donna »; Migliasso ed altri: « Determinazione di quote di occupazione femminile nei casi di assunzione nominativa »; Turco ed altri: « Norme per la realizzazione di pari opportunità e per la promozione di azioni positive »; Francese ed altri: « Istituzione dei centri di parità in materia di lavoro »; Biondi: « Iniziative dirette a promuovere le pari opportunità in materia di lavoro »; Filippini Giovanna ed altri: « Azioni positive per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile »; Cavigliasso ed altri: « Azioni positive a favore dell'imprenditoria femminile ».

Ricordo che sui progetti di legge si è già svolta la discussione sulle linee generali, al termine della quale, nella seduta del 29 giugno 1988, la Commissione aveva proceduto alla nomina di un Comitato ristretto per l'elaborazione di un testo unificato.

Comunico che la X Commissione attività produttive ha nel frattempo rivendicato la competenza primaria sulle proposte di legge n. 3930 (Filippini Giovanna ed altri) e n. 4376 (Cavigliasso ed altri) concernenti azioni positive per l'imprenditoria femminile, assegnate alla Commissione lavoro in sede legislativa per abbinamento al disegno di legge n. 1818. Il Presidente della Camera dovrà assumere le sue decisioni al riguardo; noi abbiamo rappresentato il punto di vista della presidenza di questa Commissione. Debbo ricordare che non potremo procedere oggi ad alcuna votazione sul testo in attesa che la Presidenza risolva il conflitto di competenza, secondo quanto previsto dall'articolo 72, comma 4, del regolamento.

Pertanto, anche in relazione alla richiesta dei colleghi di aggiornare la discussione ad un momento successivo stante la delicatezza dell'argomento e la momentanea assenza di altri colleghi, oggi sarà possibile limitandosi all'illustrazione del testo del Comitato ristretto, prendendone atto in attesa degli approfondimenti e delle determinazioni della Presidenza della Camera.

Invito quindi il relatore, onorevole Anselmi, a riferire sull'esito dei lavori del Comitato ristretto.

TINA ANSELMI, *Relatore*. Il Comitato ristretto ha elaborato il seguente testo unificato del disegno e delle proposte di legge in materia di azioni positive:

ART. 1.
(Finalità).

1. Le disposizioni contenute nella presente legge hanno lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'ado-

zione di misure, denominate azioni positive, a beneficio delle sole donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

a) eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

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 nel trattamento economico e retributivo;

d) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, settori professionali e livelli nei quali esse sono attualmente sottorappresentate, in particolare nei settori d'avvenire e ai livelli di responsabilità;

e) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

3. Le azioni positive di cui ai commi 1 e 2 possono venire promosse dal CNP di cui all'articolo 5 e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 8 della presente legge, dai centri per la parità e le pari opportunità, comunque denominati, a livello nazionale, locale e aziendale; dai centri di formazione professionale, dalle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposte delle organizzazioni sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

ART. 2.
(Attuazione di azioni positive. Finanziamenti).

1. Le imprese, anche in forma cooperativa, i loro consorzi, gli enti pubblici economici, le associazioni sindacali dei lavoratori, i centri di formazione professionale, che adottano ovvero intendono adottare progetti di azioni positive di cui all'articolo 1, possono richiedere al Ministero del lavoro e della previdenza sociale di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi con l'attuazione dei predetti progetti ad eccezione di quelli di cui all'articolo 3.

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Comitato di cui all'articolo 5, ammette i progetti di azioni positive di cui al comma 1 e, con lo stesso provvedimento, autorizza le relative spese.

3. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sono stabilite le modalità di presentazione delle richieste, di erogazione della spesa e dei tempi di realizzazione del progetto. In ogni caso i contributi devono essere erogati sulla base della verifica dell'attuazione del progetto di azioni positive, o di singole parti, in relazione alla complessità del progetto stesso. La mancata attuazione del progetto comporta la decadenza del beneficio e la restituzione delle somme eventualmente già riscosse. In caso di attuazione parziale, la decadenza opera limitatamente alla parte non attuata, la cui valutazione è effettuata in base ai criteri determinati dal decreto di cui al presente comma.

4. I progetti di azioni positive concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale hanno precedenza nell'accesso al beneficio di cui al comma 1.

5. L'accesso ai fondi comunitari destinati alla realizzazione di programmi o progetti di azioni positive, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 3, è subordinato al parere del Comitato di cui all'articolo 5.

6. Entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge le amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali, sentiti gli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93, o in loro mancanza, le organizzazioni sindacali locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, sentito inoltre, in relazione alla sfera d'azione della propria attività, il Comitato di cui all'articolo 5 o il Consigliere di parità di cui all'articolo 8, adottano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

ART. 3.

(Finanziamento delle azioni positive realizzate mediante la formazione professionale).

1. Al finanziamento dei progetti di formazione finalizzati al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 1, comma 1, autorizzati secondo le procedure previste dagli articoli 25, 26 e 27 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, ed approvati dal Fondo sociale europeo, è destinata una quota del fondo di rotazione di cui all'articolo 25 della predetta legge, determinata annualmente con deliberazione del Comitato interministeriale per la programmazione economica. In sede di prima applicazione la predetta quota è fissata nella misura del 10 per cento.

2. La finalizzazione dei progetti di formazione al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 1, comma 1, viene accertata, entro il 31 marzo dell'anno in cui l'iniziativa deve essere attuata, dalla Commissione regionale per l'impiego. Scaduto il termine, al predetto accertamento provvede il comitato di cui all'articolo 5.

3. La quota del fondo di rotazione, di cui al comma 1, è ripartita tra le regioni in misura proporzionale all'ammontare dei contributi richiesti per i progetti approvati.

4. Il sesto comma dell'articolo 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, è abrogato.

ART. 4.

(Azioni in giudizio).

1. Costituisce discriminazione, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, qualsiasi atto o comportamento oggettivamente pregiudizievole che, anche in via indiretta, discrimini i lavoratori in ragione del sesso.

2. Costituisce discriminazione indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente alla adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento della attività lavorativa.

3. Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate da aziende private e pubbliche la prestazione richiesta deve essere accompagnata dalle parole « dell'uno o dell'altro sesso ».

4. Quando il ricorrente abbia fornito elementi indiziari di una discriminazione a suo danno basata sul sesso spetta all'autore dell'atto o del comportamento denunciato l'onere della prova circa la sussistenza delle ragioni che giustificano la disparità di trattamento. A tal fine può essere considerato elemento presuntivo di discriminazione una situazione che, sotto il profilo statistico, risulti sistematicamente pregiudizievole all'uno o all'altro sesso.

5. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni ai sensi dei commi 1 e 2 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può pro-

muovere anche tramite il Consigliere di parità di cui al comma 2 dell'articolo 8, competente per territorio, il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile.

6. L'azione per la dichiarazione delle discriminazioni di cui ai commi 1 e 2 è promossa davanti al Pretore in funzione di giudice del lavoro, ad eccezione di quelle che riguardano l'accesso e il rapporto di pubblico impiego con enti pubblici non economici per i quali il TAR esercita giurisdizione anche di merito.

7. Qualora il datore di lavoro ponga in essere un atto o un comportamento discriminatorio di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto i lavoratori lesi dalle discriminazioni, il ricorso può essere proposto dal Consigliere di parità istituito a livello regionale, previo parere non vincolante del collegio istruttorio di cui all'articolo 7. Ove il parere non venga reso entro il termine di trenta giorni dalla richiesta, esso si intende reso in senso favorevole.

8. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni, può ordinare al datore di lavoro, sentite le rappresentanze sindacali aziendali, ovvero, in loro mancanza, le organizzazioni sindacali locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché il consigliere regionale per la parità competente per territorio, di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate.

9. Per il periodo di inosservanza del decreto emesso a norma dell'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, nonché della sentenza di cui al comma 8, è sospesa la fiscalizzazione degli oneri di cui gode il datore di lavoro.

10. Ogni accertamento di atti o comportamenti discriminatori ai sensi dei commi 1 e 2, posti in essere da imprenditori ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attenenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o di forniture, viene comunicato immediatamente dall'Ispettorato del lavoro ai ministri nelle cui Amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni fino alla revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, potranno decidere l'esclusione del responsabile per un tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. La disposizione che precede si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da Enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste.

ART. 5.

(Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed eguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici).

1. Al fine di promuovere la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'eguaglianza delle donne nell'accesso al lavoro e sul lavoro e la progressione professionale e di carriera è istituito, presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed eguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici (CNP).

2. Fanno parte del CNP:

a) il Ministro del lavoro e della previdenza sociale o, per sua delega, un sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente;

b) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

c) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei datori di lavoro dei diversi settori economici, mag-

giormente rappresentative sul piano nazionale;

d) un componente designato unitariamente dalle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo più rappresentative sul piano nazionale;

e) undici componenti designati dalle associazioni e dai movimenti femminili più rappresentativi sul piano nazionale operanti nel campo della parità e delle pari opportunità nel lavoro;

f) il consigliere di parità componente la commissione centrale per l'impiego.

3. Partecipano, inoltre, alle riunioni del CNP senza diritto di voto:

sei esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche, con competenze in materia di lavoro;

cinque rappresentanti, rispettivamente, dei Ministeri della pubblica istruzione, di grazia e giustizia, degli affari esteri, dell'industria, del commercio e dell'artigianato, del dipartimento della funzione pubblica;

cinque funzionari del Ministero del lavoro e della previdenza sociale con qualifica non inferiore a quella di primo dirigente in rappresentanza delle direzioni generali per l'impiego, dei rapporti di lavoro, per l'osservatorio del mercato del lavoro della previdenza ed assistenza sociale nonché dell'ufficio dell'orientamento e addestramento professionale.

4. I componenti del CNP durano in carica tre anni e sono nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Per ogni componente effettivo è nominato un supplente.

5. Il CNP è convocato, oltre che ad iniziativa del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, quando ne facciano richiesta metà più uno dei suoi componenti.

6. Il CNP delibera in ordine al proprio funzionamento e a quello del collegio istruttorio e della segreteria tecnica di cui all'articolo 7, nonché in ordine alle relative spese.

7. Il vice presidente del CNP è designato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale nell'ambito dei suoi componenti.

ART. 6.
(Compiti del CNP).

1. Per il perseguimento delle finalità di cui all'articolo 5, comma 1, il CNP adotta ogni iniziativa utile ed in particolare:

a) formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne;

b) informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;

c) promuove l'adozione di azioni positive da parte delle istituzioni pubbliche preposte alla politica del lavoro, nonché da parte dei soggetti di cui all'articolo 2;

d) esprime, a maggioranza, parere sul finanziamento dei progetti di azioni positive ed opera il controllo sui progetti *in itinere* verificandone la corretta attuazione e l'esito finale;

e) elabora codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e ad individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;

f) verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;

g) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di piani di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse e la creazione di pari opportunità per le lavoratrici;

h) può richiedere all'Ispettorato del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione

allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale;

i) promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale;

l) redige il rapporto di cui all'articolo 10.

ART. 7.
(Collegio istruttorio e segreteria tecnica).

1. Per l'istruzione delle pratiche relative alla individuazione e alla rimozione delle discriminazioni e per la redazione dei pareri al CNP e ai consiglieri di parità è istituito un collegio istruttorio così composto:

a) il vicepresidente;

b) un magistrato designato dal Ministero di grazia e giustizia fra quelli che svolgono funzioni di giudice del lavoro;

c) un dirigente superiore del ruolo dell'ispettorato del lavoro;

d) gli esperti di cui al comma 3 dell'articolo 5;

e) il consigliere di parità di cui al comma 4 dell'articolo 8.

2. Ove si renda necessario per le esigenze di ufficio, i componenti di cui alle lettere *b)* e *c)* del comma 1, su richiesta del CNP possono essere elevati a due.

3. Al fine di provvedere alla gestione amministrativa ed al supporto tecnico del CNP e del collegio istruttorio è istituita la segreteria tecnica. Essa ha compiti esecutivi, alle dipendenze della presidenza del CNP ed è composta di personale proveniente dalle varie direzioni generali del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, coordinato da un dirigente generale del medesimo Ministero. La composizione della segreteria tecnica è determinata con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il CNP.

4. Il CNP ha facoltà di deliberare in ordine alla stipula di convenzioni per la effettuazione di studi e ricerche.

ART. 8.
(Consiglieri di parità).

1. I Consiglieri di parità di cui al decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, nella legge 19 dicembre 1984, n. 863, sono componenti a tutti gli effetti delle rispettive Commissioni regionali per l'impiego.

2. A livello provinciale è nominato un consigliere di parità presso la Commissione circoscrizionale per l'impiego che ha sede nel capoluogo di provincia, con facoltà di intervenire presso le altre Commissioni circoscrizionali per l'impiego operanti nell'ambito della medesima provincia.

3. I Consiglieri di parità di cui ai commi 1 e 2 sono nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione del competente organo delle Regioni. Tale designazione deve essere effettuata entro 4 mesi dalla richiesta da parte del Ministero del lavoro; ove la Regione non designi, previo ulteriore invito a provvedere entro il termine perentorio di 30 giorni, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale procede alla nomina.

4. Il Consigliere di parità di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, è componente con voto deliberativo della Commissione centrale per l'impiego.

5. Qualora si determini parità di voti nelle commissioni di cui ai commi 1, 2 e 4 prevale il voto del presidente.

6. Oltre ai compiti ad essi assegnati dalla legge nell'ambito delle competenze delle Commissioni circoscrizionali, regionali e centrale per l'impiego, i Consiglieri di parità svolgono ogni utile iniziativa per la realizzazione delle finalità della presente legge. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, i Consiglieri di parità sono pubblici funzionari e hanno l'obbligo di rapporto all'autorità giudiziaria per i reati di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni medesime. I Consiglieri di parità, ai rispettivi livelli, sono componenti degli organismi

di parità presso gli enti locali regionali e provinciali.

7. Per l'espletamento dei propri compiti i Consiglieri di parità possono richiedere all'Ispettorato del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale.

8. I Consiglieri di parità di cui al comma 2 e quelli regionali competenti per territorio, ferma restando l'azione in giudizio di cui al comma 7 dell'articolo 4, hanno facoltà di agire in giudizio sia nei procedimenti promossi davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che davanti al TAR su delega della lavoratrice ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima ai sensi dell'articolo 4 della presente legge.

9. I Consiglieri di parità ricevono comunicazioni sugli indirizzi dal CNP e fanno ad esso relazione circa la propria attività. I Consiglieri di parità hanno facoltà di consultare il CNP e il Consigliere nazionale di parità su ogni questione ritenuta utile.

10. I Consiglieri di parità di cui ai commi 1, 2 e 4 del presente articolo, per l'esercizio delle loro funzioni, sono domiciliati rispettivamente presso gli uffici regionale e provinciale del lavoro e presso il Ministero del lavoro, direzione generale dei rapporti di lavoro. Tali uffici assicurano la sede, l'attrezzatura, il personale e quanto necessario all'espletamento delle funzioni dei Consiglieri di parità. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto, può modificare la collocazione del Consigliere di parità nell'ambito del Ministero.

11. Oltre al gettone giornaliero di presenza per la partecipazione alle riunioni delle Commissioni circoscrizionali, regionali e centrale per l'impiego, spettano ai Consiglieri di parità gettoni dello stesso importo per le giornate di effettiva presenza nelle sedi dove sono domiciliati in ragione del loro ufficio, entro un limite massimo fissato annualmente con decreto del Ministro del lavoro. L'onere relativo fa carico al bilancio del Ministero del lavoro.

12. Il Consigliere di parità ha diritto, se lavoratore dipendente, a permessi non retribuiti per l'espletamento del suo mandato. Quando intenda esercitare questo diritto, deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro, di regola tre giorni prima.

ART. 9.

(Rapporto sulla situazione del personale).

1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento 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, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della CIG, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

2. Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e al Consigliere regionale di parità.

3. Il primo rapporto dovrà essere redatto entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, in conformità alle indicazioni stabilite dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale con proprio decreto da emanarsi entro tre mesi dall'entrata in vigore della legge stessa. Le successive modifiche e integrazioni di tale decreto che si renderanno necessarie dovranno essere apportate almeno sei mesi prima delle successive date entro le quali dovrà essere redatto il rapporto di cui al comma 1.

4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1, non trasmettano il rapporto, l'ispettorato regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro 60 giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 9 del decreto

del Presidente della Repubblica n. 505 del 1955. Nei casi più gravi potrà essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

ART. 10.
(Relazione al Parlamento).

1. Trascorsi due anni dall'entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, entro trenta giorni dalla predetta scadenza, riferisce alle competenti Commissioni parlamentari sull'attuazione della legge stessa, sulla base di un rapporto redatto dal CNP.

ART. 11.
(Copertura finanziaria).

1. All'onere derivante dall'attuazione della presente legge, valutato in lire 10 miliardi per ciascuno degli anni 1990, 1991 e 1992 si provvede mediante corrispondente prelievo dal conto corrente infruttifero aperto presso la tesoreria centrale dello Stato, denominato « Ministero del lavoro e della previdenza sociale - Fondo per il rientro dalla disoccupazione ».

2. Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Prima di illustrare dettagliatamente il testo unificato, desidero far presente che già in sede di Comitato ristretto è emersa unanimemente la linea di tendenza volta a distinguere, in materia di azioni positive, l'ambito del lavoro dipendente da quello del lavoro autonomo. Solo un richiamo di principio è stato inserito all'inizio dell'articolo del testo elaborato dal Comitato ristretto, ma non siamo entrati nel merito delle proposte presentate per il settore del lavoro autonomo, proprio perché abbiamo ritenuto preferibile percorrere su binari paralleli la strada di disciplina della materia, senza assumerla all'interno del provvedimento in discussione. Pertanto, la relazione che svolgerò riguarda le azioni positive e le pari opportunità nel campo del lavoro dipendente.

Come è noto, la legge 9 dicembre 1977, n. 903, recante « Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro », emanata anche in attuazione delle Direttive comunitarie CEE 75/117 (parità salariale) e 76/207 (parità di trattamento), ha cancellato le discriminazioni giuridiche nei confronti delle donne precedentemente esistenti. La legge stessa non ha consentito peraltro di superare le disparità di fatto tra uomini e donne nel lavoro.

In particolare, sussistono difficoltà nell'accesso al lavoro delle donne, ravvisabili nel più elevato tasso di disoccupazione femminile, ancorché debba registrarsi un cospicuo incremento della occupazione delle donne nel periodo dalla entrata in vigore della legge ad oggi (più un milione di occupate), nonché nello svolgimento del rapporto di lavoro dove permangono fenomeni di segregazione orizzontale e verticale da imputare alla prevalente collocazione delle lavoratrici in mansioni tradizionali ai livelli medio-bassi della gerarchia professionale, unitamente a consistenti remore nei percorsi di carriera. La situazione suddetta va ricondotta in parte a ragioni che stanno a monte del rapporto di lavoro, attinenti soprattutto a carenze quantitative e qualitative ancora ravvisabili nella formazione professionale delle lavoratrici, nonostante il consistente miglioramento della formazione di base, nonché agli impegni derivanti dalle responsabilità familiari gravanti in misura assolutamente preminente sulle donne; ragioni che, peraltro, non possono essere disgiunte da un atteggiamento di sottovalutazione della prestazione femminile ancora presente nel costume.

Devo dire che la tendenza in atto, sulla base della quale si va modificando l'andamento della disoccupazione giovanile, si lega alla comparsa sul mercato del lavoro di giovani donne provenienti

dalla scuola superiore, ormai in misura equivalente a quella che si registra per gli uomini. Tale elevato livello di scolarità ha fatto in modo che negli ultimi due anni l'occupazione giovanile femminile abbia addirittura superato la corrispondente occupazione maschile. Ciò conferma che, laddove si profondono sforzi in direzione dell'orientamento e della formazione scolastica, molte barriere possono essere superate e possono aprirsi spazi nuovi e significativi per l'occupazione femminile.

Fermi restando i divieti di discriminazione di cui alla citata legge n. 903 del 1977, il testo legislativo elaborato dal Comitato ristretto sulle azioni positive mira al superamento delle ricordate disparità di fatto che si frappongono alla realizzazione della parità sostanziale e delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il testo elaborato si basa sul disegno di legge governativo n. 1818 e sulle proposte di legge di iniziativa degli onorevoli Turco ed altri (n. 1378) e dell'onorevole Biondi (n. 3828), ma contiene aspetti innovativi di rilievo che il Comitato ristretto ha ritenuto di accogliere in considerazione di esigenze che si sono appalesate nel corso dell'applicazione della legge n. 903, tenuto conto altresì di richieste emerse nelle audizioni di organismi rappresentativi delle lavoratrici, nonché dell'orientamento favorevole del Governo.

Sono state tenute presenti, inoltre: la raccomandazione CEE 635/84 sulle « azioni positive » nonché, per quanto di pertinenza, il progetto di direttiva CEE sull'inversione dell'onere della prova e il pacchetto di strumenti concernenti la ripartizione delle responsabilità familiari e professionali tra uomini e donne, strumenti che, sebbene non adottati, sono tuttora all'attenzione delle istituzioni comunitarie.

Vorrei ricordare ai colleghi che proprio nel semestre in cui l'Italia presiederà la Commissione CEE, sarà emanata una direttiva sulla tutela della maternità, nell'ambito della quale sarà disciplinata anche la materia a cui ho fatto cenno.

Gli aspetti innovativi più salienti del testo del Comitato concernono la definizione del nuovo ruolo e l'attribuzione di nuovi compiti ai consiglieri di parità che, già previsti dalla vigente legislazione a livello regionale e nazionale, vengono istituiti anche nell'ambito provinciale; altre innovazioni di rilievo riguardano la materia processuale, anche in relazione alle difficoltà riscontrate, sotto questo profilo, nell'applicazione della legge n. 903.

Nel dettaglio dei singoli articoli si fa presente quanto segue. I primi tre articoli concernenti le « azioni positive » riprendono nelle linee fondamentali i testi legislativi di base, con alcune modifiche ritenute essenziali.

In particolare il comma 1 dell'articolo 1, dopo aver indicato le finalità della presente legge « di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro » definisce le « azioni positive » come le « misure a beneficio delle sole donne al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità »; ciò per affermare, al di là di ogni possibile residuo dubbio, emerso sia pure in epoca non recente anche in sede giurisdizionale, la legittimità delle misure medesime.

Devo dire che dieci giorni fa sono stata a Bruxelles per partecipare ad una riunione preparatoria delle risoluzioni che saranno emanate nel prossimo semestre. Ebbene, stante la diffusa gravità del fenomeno dell'immigrazione in molti paesi europei, che provoca problemi di discriminazione a livello occupazionale, è stato sollevato il problema se non modificare le finalizzazioni delle azioni positive e per le pari opportunità al fine di non limitare soltanto al mondo femminile la loro operatività. Si tratterebbe di lasciare ai singoli paesi (conformemente alle diverse situazioni che in essi si verificano) la possibilità di utilizzare il campo delle azioni positive per abbattere altre eventuali forme di discriminazione. Mi sembra un positivo spunto di riflessione per tutti i colleghi.

Dopo un elenco non esaustivo delle possibili azioni positive (articolo 1, comma 2) per le quali il Comitato ha scelto tra i testi legislativi di base quelle ritenute più rispondenti alle odierne necessità, con il comma 3 è stata operata una distinzione tra la promozione delle azioni positive medesime e la loro attuazione (conformemente allo schema ricavabile dalle proposte dell'onorevole Turco) con particolare riguardo a quelle che possono essere ammesse al finanziamento pubblico per il rimborso totale o parziale dei relativi oneri. All'attività promozionale sono espressamente deputate, in relazione alla loro funzione sociale, le organizzazioni sindacali dei lavoratori e gli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 25 della legge n. 93 del 1983, nonché i centri di formazione professionale e gli organismi di parità, comunque denominati, istituiti a livello nazionale, locale e aziendale, fermo restando che tale attività è comunque legittima per chiunque.

Per quanto concerne l'attuazione delle azioni positive e la possibilità di accedere ai relativi finanziamenti (articolo 2), vengono in considerazione in primo luogo le imprese, comprese quelle in forma cooperativa e gli enti pubblici economici nonché le associazioni sindacali dei lavoratori, soggetti entrambi già previsti dal disegno di legge governativo, a cui il Comitato ha aggiunto i centri di formazione professionale i quali, inoltre, sono i principali destinatari delle disposizioni del successivo articolo 3 concernente il finanziamento delle azioni positive realizzate mediante la formazione professionale.

Ferma restando la corsia preferenziale di accesso ai finanziamenti per i progetti di azioni positive concordate tra datori di lavoro e organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, è stata approfondita nel Comitato la possibilità di porre in essere azioni positive autonomamente da parte delle organizzazioni sindacali ed è stato riscontrato che tale possibilità esiste sia nell'ambito dell'impresa sia mediante iniziative *a latere*, come ad esempio attraverso la formazione di lavoratori e lavoratrici designati a svolgere nei rispettivi ambienti di lavoro compiti di promozione delle azioni positive medesime e di controllo della loro attuazione.

Circa i finanziamenti, particolare cura è stata dedicata alle disposizioni che concernono la verifica dell'attuazione dei progetti affinché possano essere conseguite le finalità previste.

In ogni caso, fermo restando l'auspicio che le azioni positive vengano poste in essere da un numero sempre maggiore di imprese, anche a prescindere dal loro finanziamento, è da precisare che l'intervento finanziario pubblico ha un ruolo di incentivazione di tali azioni che mantengono un carattere assolutamente volontario nel settore privato. Al contrario, l'ultimo comma dell'articolo 2, innovando rispetto ai testi di base, prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazione di adottare piani di azioni positive tendenti ad assicurare nei loro ambiti rispettivi la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne.

Sempre in tema di azioni positive, è da far presente che il Comitato ha valutato l'opportunità di accogliere una specifica normativa a favore dell'imprenditorialità femminile, come, tra l'altro, previsto dalla proposta dell'onorevole Biondi.

Peraltro, in considerazione sia della logica complessiva del provvedimento sia del fatto che sono presenti in Parlamento proposte di legge che accolgono le particolari esigenze in un contesto assai più ampio ed efficace, il Comitato ha ritenuto di limitare l'intervento nello specifico settore alla sola formazione professionale, così come indicato alla lettera *b)* del comma 2 dell'articolo 1.

L'articolo 4, concernente l'azione in giudizio, è largamente innovativo rispetto ai testi legislativi di base, ma idoneo, a giudizio del Comitato, a superare le difficoltà da parte delle lavoratrici di agire in giudizio, che la legge n. 903 aveva lasciato sussistere.

Dopo i primi due commi, che definiscono rispettivamente la discriminazione

diretta e indiretta, riprendendo pressoché testualmente il disegno di legge governativo, e il comma 3, che accoglie nella sostanza una disposizione della proposta dell'onorevole Turco, volta ad impedire discriminazioni nei pubblici concorsi e nella selezione, il comma 4 affronta il problema dell'inversione dell'onere della prova accogliendo la tesi della ripartizione dell'onere fra le parti, nel senso che l'inversione è ammessa « quando il ricorrente abbia fornito elementi indiziari di una discriminazione a suo danno basata sul sesso »: formulazione che riprende nella sostanza il testo della proposta di direttiva comunitaria. Lo stesso comma individua tra i possibili elementi indiziari la cosiddetta « prova statistica » stabilendo che « può essere considerato elemento presuntivo di discriminazione una situazione che, sotto il profilo statistico, risulti sistematicamente pregiudizievole all'uno o all'altro sesso ».

Il comma 5 richiama la possibilità, avanti di agire in giudizio, di esperire il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile e il comma 6 conferma la ripartizione della giurisdizione tra il pretore, in funzione di giudice del lavoro, e il TAR, rispettivamente per i rapporti di lavoro privati e quelli di pubblico impiego, attribuendo peraltro ai TAR in materia di discriminazioni sessuali nel lavoro anche la giurisdizione di merito.

Il comma 7 introduce una innovazione di rilievo attribuendo la facoltà di ricorso *iure proprio* al consigliere di parità istituito a livello regionale, per le vertenze a carattere collettivo « anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto i lavoratori lesi dalle discriminazioni ». In tal caso è richiesto peraltro il previo parere, sebbene non vincolante, del collegio istruttorio di cui al successivo articolo 7. Per completezza di materia, si aggiunge che la legittimazione in giudizio dei consiglieri di parità, istituiti a livello provinciale e regionale, è prevista dal successivo articolo 8, comma 8, per le vertenze individuali esclusivamente su delega delle lavoratrici interessate. Per gli stessi consiglieri di parità è prevista altresì la facoltà di intervento nei giudizi promossi dalle lavoratrici.

Resta fermo in ogni caso il disposto dell'articolo 15 della legge n. 903, sia per quanto riguarda la procedura di urgenza ivi prevista in materia di discriminazioni nell'accesso al lavoro e di divieto di lavoro notturno, sia per quanto concerne la legittimazione in giudizio delle organizzazioni sindacali, su delega dei lavoratori interessati.

Nel comma 8 è previsto che il giudice possa ordinare al datore di lavoro, sentite le organizzazioni sindacali e il consigliere di parità, di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate: si tratta di una facoltà che si pone nella stessa logica dell'articolo 15 della legge n. 903, secondo il quale il pretore « ordina... la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti ».

I commi 9 e 10 contengono misure sanzionatorie attinenti alla sospensione del beneficio della fiscalizzazione degli oneri sociali di cui goda il datore di lavoro nel periodo in cui perdura l'inosservanza del giudicato, nonché alla possibilità per le pubbliche amministrazioni – tempestivamente portate a conoscenza dagli ispettori del lavoro delle discriminazioni accertate – di sospendere o revocare eventuali benefici accordati alle imprese, in particolare gli appalti attinenti alla esecuzione di opere pubbliche, di servizi o di forniture.

Gli articoli dal 5 al 7 conferiscono forza di legge al ruolo del « Comitato nazionale per l'attuazione dei princìpi di parità di trattamento ed eguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici » (CNP), già istituito con atto amministrativo fin dal 1983 presso il Ministero del lavoro, ne prevedono la composizione e i compiti, nonché le strutture di supporto che sono il collegio istruttorio e la segreteria tecnica.

La normativa prevista riproduce largamente le proposte legislative di base.

In particolare, nella composizione dell'organismo è stato scelto il criterio della pariteticità tra le rappresentanze degli or-

ganismi di estrazione sindacale e di quelle delle associazioni e dei movimenti femminili, cui sono aggiunti, senza diritto di voto, rappresentanze ministeriali ed esperti.

È stato omesso il comitato esecutivo già previsto dal disegno di legge governativo, avendo il Comitato ristretto ritenuto che i relativi compiti potessero essere assolti da un lato mediante un maggiore impegno dell'organismo collegiale nel suo insieme, dall'altro dal vicepresidente al quale è anche attribuita la funzione di collegamento tra il CNP e il collegio istruttorio e la segreteria tecnica.

Considerando il ruolo operativo di rilievo del vicepresidente, ai fini di una migliore funzionalità del CNP e delle sue strutture di supporto è stato previsto che esso sia designato dal ministro del lavoro, presidente del Comitato nazionale, nell'ambito dei componenti del CNP medesimo.

Per quanto concerne in particolare il collegio istruttorio (articolo 7), cui sono attribuiti compiti operativi impegnativi attinenti alla istruzione delle pratiche concernenti le discriminazioni e alla redazione dei pareri da sottoporre al CNP, nonché alla formulazione dei pareri ai consiglieri di parità sull'azione in giudizio che essi intendano esperire per le vertenze di carattere collettivo, il Comitato ristretto ha chiesto al Ministero del lavoro di formulare una norma, da inserire nel testo del provvedimento, volta ad attribuire un compenso ai membri esperti di cui alla lettera *d)* dell'articolo in esame, atteso che l'attività loro richiesta, a differenza degli altri membri del collegio, non rientra nei loro compiti istituzionali.

L'articolo 8 detta la normativa sui consiglieri di parità.

Oltre alla integrazione a pieno titolo nelle rispettive commissioni regionali e centrale per l'impiego di quelli già in funzione, è prevista la nomina da parte del ministro del lavoro, su designazione dei competenti organi della regione, di consiglieri di parità a livello provinciale, inseriti nelle commissioni circoscrizionali per l'impiego del capoluogo, con facoltà di intervenire presso le altre commissioni circoscrizionali, operanti nella provincia.

Quanto alle funzioni, oltre alla legittimazione in giudizio secondo le modalità già precisate e la partecipazione alle commissioni per l'impiego di cui sono membri ai vari livelli, con facoltà di intervento in tutte le materie formanti oggetto dell'attività delle commissioni medesime, ai consiglieri di parità è attribuito il compito di svolgere « ogni utile iniziativa per la realizzazione delle finalità della presente legge ».

È richiamato altresì l'obbligo di rapporto all'autorità giudiziaria per i reati di cui vengano a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni, per le quali sono considerati pubblici funzionari.

Il collegamento tra i consiglieri di parità e il CNP è previsto dal comma 9, che consente, altresì, agli stessi consiglieri di consultare l'organismo collegiale su ogni questione ritenuta utile.

Sotto il profilo organizzativo, i consiglieri di parità sono domiciliati presso i rispettivi uffici ministeriali ai diversi livelli, i quali assicurano i mezzi materiali necessari all'esercizio delle loro funzioni.

Il gettone di presenza viene corrisposto, oltreché per la partecipazione alle riunioni delle commissioni per l'impiego, anche per le giornate di effettiva presenza negli uffici dove sono domiciliati in ragione del loro mandato, entro un limite massimo fissato annualmente con decreto ministeriale. Le assenze dal lavoro danno luogo a permessi non retribuiti.

Anche a questo proposito al Ministero del lavoro è stato richiesto di formulare una norma che assicuri i mezzi per l'assistenza legale dei consiglieri di parità che ritengano di dovere agire in giudizio.

Ai fini di una migliore conoscenza dei progressi che la presente legge potrà conseguire in ordine alla eguaglianza sostanziale tra lavoratori e lavoratrici, l'articolo 9 prevede che le aziende con più di cento dipendenti redigano una relazione biennale sulla situazione del personale, da trasmettere alle rappresentanze sindacali aziendali e al consigliere di parità.

L'articolo 10 stabilisce che il Parlamento, dopo due anni dall'entrata in vigore della presente legge, venga informato dal Ministero del lavoro sullo stato di attuazione della medesima, sulla base di un rapporto del CNP.

L'articolo 11, infine, determina in 10 miliardi annui per gli esercizi finanziari 1990-1991-1992 lo stanziamento per l'attuazione della legge.

Signor presidente, onorevoli colleghi, desidero concludere l'illustrazione del testo elaborato dal Comitato ristretto ringraziando tutti coloro che hanno partecipato ai suoi lavori e sottolineando la pazienza profusa da tutti al fine di rendere possibile quest'opera di stesura; ringrazio nuovamente il Governo che, seguendo tutto l'*iter* del provvedimento in sede di Comitato ristretto, ha sostanzialmente espresso un avallo politico ai lavori dello stesso.

Occorre anche ricordare che, in vista del semestre di presidenza italiana della Commissione CEE, il nostro paese non può rimanere inadempiente rispetto ad una raccomandazione europea, un atto che ritengo dal punto di vista politico vincolante quanto una risoluzione. In sostanza, i grandi appuntamenti che il mercato unico ci prospetta esigono che le politiche relative all'occupazione femminile siano assunte tempestivamente, in modo che la donna non risulti penalizzata dalle prossime scadenze, ma, anzi, veda aperti nel nostro continente nuovi spazi di lavoro paritario e maggiormente qualificante.

PRESIDENTE. Onorevoli colleghi, consentite anche a me di dare atto al Comitato ristretto, soprattutto alla sua componente femminile, del lavoro svolto con diligenza e impegno. Segnaliamo, inoltre, la partecipazione diligente dell'onorevole Ghezzi, mentre per alcuni di noi è stato impossibile, a causa della contemporaneità di altri impegni, lavorare a questo specifico provvedimento.

Ha chiesto di parlare sul testo unificato illustrato dall'onorevole Anselmi il collega Antonucci. Ne ha facoltà.

BRUNO ANTONUCCI. Signor presidente, onorevoli colleghi, a mio sommesso avviso l'inversione dell'onere della prova a carico del datore di lavoro, prevista dall'articolo 4 del testo unificato proposto dal relatore, pone valutazioni molto problematiche anche a causa della indeterminatezza della definizione di discriminazione assunta nel testo.

Nell'ambito della Comunità europea, come ha ricordato il relatore, la proposta di direttiva sull'inversione dell'onere della prova, rimasta allo stato di progetto, assume il principio di modificarlo disponendone un tipo misto legale ed accessorio, non di invertirlo.

È noto che l'onere della prova a carico del convenuto è istituto di spiccata eccezionalità rispetto al principio generale di diritto previsto dall'articolo 2697 del codice civile che lo pone a carico dell'attore, tanto che rari e specifici sono i casi in cui è stato accolto (per esempio, prova della giusta causa e del giustificato motivo nel licenziamento *ex* articolo 4 della legge n. 604 del 1966 e delle condizioni che giustificano l'approssimazione del termine al contratto di lavoro *ex* articolo 3 della legge n. 230 del 1962), contrassegnati da situazioni di obiettiva gravità in cui si decide del proseguimento della cessazione del rapporto di lavoro.

L'inversione prevista per situazioni generali, come appunto quelle derivanti da non ben definiti comportamenti discriminatori, potrebbe essere dunque in contrasto (lo dico con molta umiltà e non con certezza) con il diritto alla difesa previsto dall'articolo 24 della Costituzione.

Tuttavia, se inversione vi deve essere, almeno si stabiliscano i casi di discriminazione cui si applica, sulla linea della legislazione tedesca e francese (quest'ultima solo per i casi di violazione della parità di retribuzione: legge 122-43 *code du travail*) o comunque si preveda una fase di ammissibilità al giudizio, facendo incombere sull'attore l'onere di rendere giustificata e verosimile la domanda, vale a dire di rendere credibile la supposizione che la discriminazione da lui subìta

sia stata determinata dal sesso (*semiplena probatio*: articoli 274 del codice civile e 265 del codice di procedura civile), non essendo utili a questo fine le indicazioni di natura meramente statistica, quali, ad esempio, lo scarso numero di donne in posizione di rilievo nell'organizzazione aziendale, o di ordine formale, come il possesso di un certo titolo di studio.

Solo una volta che l'onere della *semiplena probatio* sia stato adempiuto, potrebbe farsi carico al datore di lavoro di discolparsi provando di non aver contravvenuto alle specifiche disposizioni di legge. Si tratterebbe cioè dell'istruzione preliminare già accolta nel nostro ordinamento (per esempio dall'articolo 714 del codice di procedura civile) proprio in fattispecie nelle quali si tratta di diritti soggettivi.

Si dovrebbe quindi prevedere una fase di istruttoria preliminare che si concluda con l'ammissibilità o con il rigetto del ricorso impugnabile di fronte al tribunale. Da questo momento il processo si svolgerebbe secondo il rito ordinario e con la suddetta inversione dell'onere della prova.

Questa procedura può essere considerata garanzia minima, quando si voglia che l'ammissibilità del ricorso non si riduca ad una formalità. Tale sarebbe, invece, se applicandosi alla fattispecie il rito del lavoro *ex* legge n. 533 del 1973, fosse lo stesso pretore a valutarla, poiché per entrambe le parti vi potrebbe essere, al massimo, la possibilità di opposizione di fronte al pretore medesimo, con conseguenze non marginali di ordine processuale.

TERESA MIGLIASSO. Desidero evidenziare alcuni punti di particolare interesse per il gruppo comunista, uno dei quali è rappresentato dall'urgenza di approvare il provvedimento, essendo trascorsi ormai più di due anni dall'inizio presso questo ramo del Parlamento dell'*iter* dei progetti di legge (precisamente il 28 aprile 1988).

Nel frattempo sono accaduti fatti politici e, soprattutto, sono intervenute decisioni di politica economica da parte del Governo che mi sembra abbiano reso più complicate e difficili le scelte delle donne e degli uomini rispetto alla vita quotidiana. Non è fuori luogo riflettere, per esempio, su cosa abbiano significato e significhino per la vita delle persone le leggi finanziarie, con la tendenza che abbiamo riscontrato a ridurre pesantemente i servizi e le scelte in materia di finanza locale. Si registra un aumento della disoccupazione strutturale nel Mezzogiorno, dove si addensa una massiccia presenza femminile: la percentuale di donne disoccupate nel Sud è pari a circa il 60 per cento degli iscritti nelle liste di collocamento. Nel Nord, pur in presenza di aree in cui si registra la piena occupazione o quasi, esistono ancora sacche di degrado dal punto di vista occupazionale che non si sanano e complessivamente nell'ambito dei luoghi di lavoro permangono condizioni di grave discriminazione, accompagnate da situazioni ambientali spesso a livello di paesi del terzo mondo.

Mi sembra, inoltre, che la mancata riforma della pubblica amministrazione (questione da noi già sollevata in precedenza) impedisca il decollo ad un livello ragionevole di erogazione dei servizi pubblici – soprattutto in vista dell'appuntamento del 1992 – e costituisca uno dei fattori del disagio di cui subiscono le conseguenze soprattutto le donne; tuttavia credo che anche gli uomini in questo momento conoscano il disagio e la sofferenza.

Sul piano delle relazioni sindacali, che ritengo dovrebbero essere condotte in un ambito di civiltà e di reciproca responsabilità, permane un atteggiamento ostile della Confindustria verso un processo di modernizzazione e si continua a concentrare l'attenzione – specialmente in questo momento di rinnovo dei contratti dell'industria – sul tema del costo del lavoro.

La nostra Commissione ha il dovere di operare rapidamente e di offrire il proprio contributo affinché, come ha osservato il relatore, l'Italia si presenti con le carte pienamente in regola al semestre di presidenza della CEE.

Abbiamo svolto un buon lavoro; ci sembrerebbe molto utile ed importante, oltre che ragionevole, che almeno in questo ramo del Parlamento il provvedimento venisse approvato rapidamente nei suoi contenuti sostanziali. Offriremmo così sullo scenario europeo l'immagine di un paese che non solo accetta le raccomandazioni europee, ma si fa promotore anche nei confronti degli altri paesi che ancora non l'hanno fatto.

Si tratta, ripeto, di procedere il più rapidamente possibile all'approvazione del testo al nostro esame; credo di poter affermare che due anni costituiscano un periodo troppo lungo, anche se l'*iter* ha riguardato una materia tanto complessa e delicata. In sostanza, il gruppo comunista della Commissione lavoro misurerà la volontà di tutte le forze politiche in direzione dell'approvazione del provvedimento sia sui contenuti sia sulla celerità del procedimento.

Associandomi alla positiva considerazione del testo elaborato in sede di Comitato ristretto, desidero ringraziare il relatore, onorevole Anselmi, per il lavoro svolto, tutti i partecipanti all'attività del Comitato, i funzionari dalla Commissione e del Governo, che hanno costantemente seguito il nostro lavoro.

Il testo è perfettibile ed è per questo che ci apprestiamo a presentare un numero non rilevante di emendamenti, che, tuttavia, si presentano come qualificanti. Crediamo in questo modo di dare un contributo fondamentale alla definizione del testo, come intendiamo fare anche nel prosieguo del nostro lavoro.

Se – come penso e come sostenevo nelle fasi iniziali della discussione sul provvedimento – una delle cause principali, se non la più importante, del permanere della disparità ai danni della donna è rappresentata dalla discriminazione sessuale nel campo del lavoro, una nuova legge in materia deve prefiggersi la rimozione di tale ostacolo, continuando ad esplorare nuovi traguardi di parità in direzione di un permanente aggiornamento della stessa disciplina. Mi pare che questo obiettivo fu espresso già nell'aprile 1988 dal relatore, onorevole Anselmi.

Riteniamo che, almeno in parte, il testo elaborato dal Comitato ristretto risponda a tali esigenze; ci sembra buona ed accettabile la distinzione fra le azioni positive ed i soggetti promotori delle azioni stesse.

Giudichiamo positivamente, anche se non pienamente soddisfacente, il sistema sanzionatorio, laddove si prevede la rimozione delle discriminazioni anche per quanto concerne la parziale – onorevole Antonucci – e non la totale inversione dell'onere della prova. Lei parla di sistema sanzionatorio esemplato sul modello tedesco ed esprime in qualche modo un giudizio favorevole verso un sistema di sanzioni orientato in direzione dei princìpi vigenti nell'ambito della legislazione francese e tedesca. Ebbene, la invito a leggere attentamente il testo per verificare che il problema è stato impostato proprio in questi termini. A tale proposito, credo che la formulazione ivi contenuta sia equilibrata e ragionevole, facendo riferimento all'esperienza concreta della legislazione di altri paesi. Ecco perché mi sento di respingere l'ipotesi contenuta nella parte iniziale dell'intervento svolto dall'onorevole Antonucci, laddove, addirittura, egli prospettava una questione di non democraticità del provvedimento in discussione.

TINA ANSELMI, *Relatore*. L'onorevole Antonucci ha parlato di « non costituzionalità », ma con il punto interrogativo.

TERESA MIGLIASSO. Credo che questa ipotesi di non costituzionalità sia un equivoco assolutamente da respingere. Del resto, ritengo che, proprio impostando in forma dubitativa la propria affermazione, l'onorevole Antonucci abbia dimostrato di non esserne pienamente convinto.

Un aspetto assai positivo introdotto nel testo riguarda la differenziazione fra il regime di azioni positive all'interno delle aziende private, dove esse vengono ritenute volontarie, e nell'ambito del settore pubblico, cioè lo Stato e gli enti ad esso collegati, in cui il datore di lavoro è

obbligato a promuovere le azioni positive a partire dalla data di entrata in vigore della presente legge. Ritengo che questa misura servirà a trainare nella giusta direzione anche il settore privato, facendo in modo che si attui una sorta di competizione in positivo.

Diamo un giudizio favorevole all'impostazione di tutto quel complesso di compiti, di funzioni e di strumenti a disposizione del consigliere di parità, così come riteniamo condivisibile l'individuazione di una molteplicità di soggetti a cui la donna che ritiene di essere discriminata può rivolgersi per avanzare le proprie richieste: mi riferisco, oltre che al comitato per la parità, alla rete di consiglieri di parità che dal livello regionale si diramano al livello provinciale, costituendo una struttura di opportunità a disposizione della lavoratrice.

Altro aspetto che giudichiamo positivo è costituito dal fatto che, forse per la prima volta, almeno per quanto concerne la nostra Commissione, si verifica una ripartizione assai chiara all'interno del Comitato nazionale per la parità dei compiti dei politici e dei tecnici; in tal modo, si assegna con certezza ad ogni soggetto un preciso ambito di responsabilità senza giustificare atteggiamenti di disimpegno o provocare commistioni.

Negli ultimi mesi la nostra Commissione ha varato provvedimenti molto importanti, fra i quali: la legge che disciplina l'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici, la normativa a tutela dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori nella piccola impresa, una moderna e giusta disciplina del sistema previdenziale per le lavoratrici ed i lavoratori autonomi, la legge a tutela della maternità per le lavoratrici autonome e le libere professioniste. Si tratta di un insieme di disposizioni importanti ed utili per tutte le donne, ma non solo per esse, interessando le donne in qualità di utenti dei servizi ed ampliando l'area dei diritti in un ambito tanto importante e vitale per tutta la società, come la maternità.

Oggi osserviamo che nella società e nelle donne si stanno progressivamente manifestando una nuova consapevolezza e nuove forme di protagonismo; in tal senso, vorrei sottolineare il dibattito assai acceso e positivo che si sta sviluppando in questa sede a proposito della proposta di legge di iniziativa popolare volta a regolamentare in maniera innovativa i tempi della vita sociale. Anche da questo punto di vista è necessaria una rapida approvazione del provvedimento oggi in discussione; occorre dar seguito alla volontà delle donne, ma anche degli uomini, di diventare in qualche modo protagonisti della propria vita, con la piena responsabilità e disponibilità del proprio tempo. In proposito, possiamo osservare che le stesse piattaforme contrattuali in corso stanno raccogliendo da queste tematiche importanti suggestioni, come in materia di riduzione dell'orario di lavoro.

In sede parlamentare abbiamo ritenuto di attivarci per far progredire il nostro paese, modernizzandolo, con nuove norme tese ad ampliare l'area dei diritti e a costruire una rete di opportunità. In tal senso, cerchiamo di procedere sul terreno inedito che stanno esplorando le organizzazioni sindacali e gli organismi rappresentanti il mondo delle donne; a fronte di ciò, la Confindustria ed, in generale, le organizzazioni padronali hanno manifestato un atteggiamento chiuso ed aggressivo sulla questione del tempo e del suo uso consapevole e responsabile. Credo che questo atteggiamento non renda nemmeno un buon servizio alla causa che la Confindustria afferma di voler perseguire, cioè gli interessi dei propri associati.

Pertanto, anche per contrastare questo atteggiamento e per favorire una ripresa di relazioni industriali improntate ad un livello più alto di responsabilità e di consapevolezza reciproche, abbiamo il dovere di approvare celermente il provvedimento, perché esso rappresenta un'altra « sponda », un'altra occasione importante, un'altra opportunità che offriamo al libero gioco delle parti sociali. Il progetto

di legge, infatti, non si propone di aumentare da un lato il conflitto e dall'altro la libertà del gioco delle relazioni industriali, ma rappresenta una legge-cornice ed offre garanzie alla contrattazione.

D'altra parte, abbiamo ricevuto tutti in queste ultime ore da parte delle organizzazioni sindacali le sollecitazioni a procedere rapidamente; ci impegniamo in questo senso e chiediamo alle altre forze politiche di fare altrettanto. Speriamo di varare il provvedimento entro breve tempo, salvaguardandone i contenuti positivi che sono stati esplicitati con grande chiarezza dall'onorevole Anselmi e che ho tentato sommariamente di richiamare.

PRESIDENTE. Ho colto le sollecitazioni manifestate dagli onorevoli Anselmi e Migliasso; si tratta di un impegno che la presidenza ritiene di dover assumere e del quale si renderà interprete in sede di ufficio di presidenza ai fini della calendarizzazione dei lavori della Commissione.

Il seguito della discussione dei provvedimenti è rinviato ad altra seduta.

La seduta termina alle 16,30.

IL CONSIGLIERE CAPO DEL SERVIZIO STENOGRAFIA DELLE COMMISSIONI ED ORGANI COLLEGIALI

DOTT. LUCIANA PELLEGRINI CAVE BONDI

IL CONSIGLIERE CAPO DEL SERVIZIO DELLE COMMISSIONI PARLAMENTARI

DOTT. PAOLO DE STEFANO

Licenziato per la composizione e la stampa dal Servizio Stenografia delle Commissioni ed Organi Collegiali il 6 luglio 1990.

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO