

CAMERA DEI DEPUTATI N. 2273

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

PIZZINATO, BOLOGNESI, MARTE FERRARI, ALFREDO GALASSO, PAISSAN, WIDMANN, AZZOLINA, CALINI CANAVESI, CAPRILI, LA GLORIA, OLIVO, GHEZZI, INNOCENTI, LARIZZA, MUSSI, REBECCHI, SANNA, TURCO, MELILLA, PREVOSTO

Tutela delle pari opportunità nell'accesso al lavoro indipendentemente da rapporti di parentela o di affinità

Presentata il 18 febbraio 1993

ONOREVOLI COLLEGHI! — La grave crisi strutturale che attanaglia il nostro Paese, a cui si sovrappone un clima pesante di depressione economica, riguarda tutta l'Europa occidentale e sembra destinata ad aggravarsi per effetto dei profondi processi di ristrutturazione e riorganizzazione in atto e dell'uso di politiche economiche « procicliche », che tendono cioè ad assecondare ed accentuare, anziché contrastarla, la naturale tendenza all'approfondimento del ciclo recessivo, a partire dalla politica di alti tassi tedeschi. Tutto ciò, come da tutti ormai riconosciuto, determina pesanti effetti sul mercato del lavoro, con un conseguente aumento del numero dei lavoratori licenziati e di quello dei giovani in cerca di prima occupazione, i quali rappresentano già oggi un'area di sofferenza persistente e numeri-

camente prevalente nel mercato del lavoro, che raggiunge il 50 per cento, il livello più alto di tutti i Paesi della Comunità europea.

Proprio in tale situazione di difficoltà si va ulteriormente diffondendo una pratica di « successione » nel posto di lavoro fra padre e figlio, o comunque fra parenti od affini, sulla base di « intese » fra le parti sociali a livello aziendale e favorita dall'incontro e dallo scambio fra due reciproche convenienze: quella delle imprese, che intendono così disfarsi di lavoratori meno produttivi e ad alto costo, per effetto della qualifica ed anzianità conseguita, sostituendoli con giovani a basso costo ed evitando costose procedure di incentivazione alle dimissioni, e quella dei lavoratori disposti a licenziarsi per far posto ai figli, risolvendo così più agevolmente un problema altrimenti di assai

difficile soluzione, in un rapporto privilegiato con l'impresa, protetto dalla concorrenza esterna. Tutto ciò consente poi alle imprese di attuare un atteggiamento più paternalistico nei confronti di un dipendente che dovrà sempre ricordarsi del favore concessogli, garantendo la propria incondizionata fedeltà anche attraverso la rinuncia all'esercizio dei suoi inalienabili diritti sindacali e civili.

Si tratta, dunque, di tentativi di garantirsi forme di « pace sociale » che può assumere i due diversi connotati sia di un patto di esclusione del sindacato, attraverso il rapporto diretto dell'azienda con il singolo lavoratore, sia di una « cogestione » delle assunzioni con strutture aziendali del sindacato: in ambedue i casi si determina comunque un clima sostanzialmente anomalo rispetto ad una ordinaria situazione di corrette relazioni sindacali e di corretto funzionamento del mercato del lavoro.

Si riscrive in tal modo il diritto del lavoro che ci ha insegnato come il rapporto di lavoro sia personale ed infungibile e che di conseguenza non sia possibile la cessione o la successione nel posto di lavoro da parte del lavoratore dipendente, sia per atto *inter vivos* che *mortis causa*.

In un mercato dove le possibilità di lavoro sono già estremamente esigue rispetto alle esigenze, il diffondersi di tali pratiche di successione non può che determinare un'ulteriore riduzione dei posti disponibili per chi non rientra nel novero dei parenti od affini dei dipendenti, violando il principio di eguaglianza sancito dalla stessa Costituzione repubblicana. Ne deriva un problema acutissimo di violazione delle « pari opportunità » che oltretutto penalizza i soggetti più deboli. Infatti, la disuguaglianza non si determina unicamente fra chi è parente od affine di un dipendente e chi invece non lo è, ma anche all'interno dell'area dei parenti ed affini dei dipendenti.

In primo luogo, si determina una situazione di « corporazioni autoperpetuantisi » per cui il figlio di un metalmeccanico seguirà le orme del padre, come pure quello di un funzionario ministeriale o di

un giornalista, frenando la mobilità sociale ed irrigidendo in caste ereditarie una situazione occupazionale dove, secondo uno studio del Ministero del lavoro, saranno disponibili non « posti di lavoro » stabili ma solo « occasioni di lavoro » su cui l'individuo dovrebbe ruotare più volte nel corso della propria esistenza. Si tratta insomma di un « neofeudalesimo » ove si perpetua di padre in figlio, per intere generazioni, la situazione professionale paterna; restano comunque esclusi i figli dei lavoratori precari, di quelli licenziati dall'impresa e così via.

Va inoltre considerato come esista una naturale tendenza delle aziende a privilegiare i figli di quei dipendenti che occupano un grado più elevato nella scala gerarchica e professionale, creando un'ulteriore discriminazione, fondata addirittura sulla carriera del padre. Inoltre, lo stesso dipendente che si autolicezia preferisce far posto al figlio maschio, la cui situazione occupazionale viene certo giudicata più importante di quella delle figlie eventualmente presenti, rafforzando ulteriormente i meccanismi discriminanti e selettivi connessi alla divisione sessuale del lavoro.

Il dato ancor più grave è che il settore in cui è maggiormente presente il lavoro « ereditario », oltretutto con percentuali elevatissime, è quello del pubblico impiego che dovrebbe invece fornire le maggiori garanzie contro ogni discriminazione: secondo un articolo pubblicato nel febbraio 1993 sul *Corriere della Sera*, si giunge al 42 per cento nei Ministeri delle poste e telecomunicazioni e dei lavori pubblici, e persino al 53 per cento nel Ministero della pubblica istruzione.

Ma tale fenomeno risulta assai diffuso anche altrove, riguardando gli autoferrotranvieri, l'Ente nazionale idrocarburi (ENI), le banche e le casse, le assicurazioni, le aziende municipalizzate.

Tale situazione è sancita spesso da accordi sindacali o da norme regolamentari o di legge, per cui il diritto di successione nel posto di lavoro è divenuto quasi fondato su norme dello Stato. Basti pensare ad alcuni esempi, citati sulla stampa, come quello del decreto ministeriale 22

novembre 1991, n. 452, del Ministro delle poste, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale che riserva il 20 per cento dei posti, con precedenza assoluta, ai figli dei dipendenti od ex dipendenti dell'amministrazione delle poste e delle telecomunicazioni, od al precedente storico del regio decreto 8 gennaio 1931, n. 148, che prevede una corsia preferenziale per l'assunzione ad agenti di ruolo dei figli degli agenti in servizio o deceduti.

Riteniamo che proprio la concezione « familiare » in cui si sviluppano tali situazioni sia poi ancora la stessa che ha favorito il proliferare di quei fenomeni di corruzione economica che hanno così profondamente logorato la credibilità delle nostre istituzioni e la convivenza civile nel nostro Paese, come riportato dalla stampa siciliana e denunciato nell'interrogazione parlamentare degli onorevoli Ayala ed altri, del marzo 1993 riguardante la SICIL-CASSA.

Riteniamo dunque che sia indispensabile ed urgente riaffermare, attraverso una specifica disciplina, il principio di eguaglianza e pari opportunità, che salvaguardi i diritti di chi non può ricevere un posto di lavoro per diritto ereditario, restituendo al rapporto di lavoro quei criteri di flessibilità e di libertà sempre da tutti invocati ma assai raramente perseguiti con la necessaria coerenza.

La proposta di legge « antidiscriminatoria » affida poi ad una struttura già esistente, quella dei « consiglieri di parità » già istituiti per la tutela della parità in genere, un compito più vasto di promozione e tutela che riguarda in particolare i giovani in cerca di prima occupazione.

Riteniamo che questa proposta di legge costituisca un contributo indispensabile per la tutela dell'eguaglianza e delle pari opportunità ma anche per la trasparenza e la moralizzazione della vita pubblica nel nostro Paese.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

1. È nulla qualsiasi clausola di patto, atto, contratto collettivo, bando di concorso o regolamento che preveda facilitazioni o pregiudizi nell'assunzione, a favore o a danno dei lavoratori e delle lavoratrici, salvo quanto previsto dall'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

ART. 2.

1. Ai consiglieri di parità di cui al decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, è assegnato il compito di svolgere tutte le iniziative volte a garantire il rispetto della presente legge ed a rimuovere gli eventuali ostacoli all'attuazione dell'articolo 1, ivi comprese le azioni in giudizio di cui all'articolo 4, comma 6, della legge 10 aprile 1991, n. 125, nelle forme e con le fonti di finanziamento previste dalla citata legge n. 125 del 1991.

ART. 3.

1. La vigilanza sull'applicazione della presente legge è affidata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che la esercita tramite gli uffici regionali e provinciali del lavoro e della massima occupazione, con la partecipazione delle commissioni locali per l'impiego ed attraverso l'ispettorato del lavoro.

ART. 4.

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge si provvede a carico degli stanziamenti di cui all'articolo 11 della legge 10 aprile 1991, n. 125.

ART. 5.

1. Dalla data di entrata in vigore della presente legge è abrogata qualsiasi norma di legge speciale contrastante con quanto da essa previsto.