

La seduta comincia alle 13.55.

(La Commissione approva il processo verbale della seduta precedente).

Audizione del presidente dell'ARAN, Carlo Dell'Aringa.

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sugli strumenti di pari opportunità nel processo di riforma della pubblica amministrazione, l'audizione del presidente dell'ARAN.

Ringraziando per la loro presenza il dottor Carlo Dell'Aringa, presidente dell'ARAN, ed il dottor Soloperto, responsabile dell'ufficio studi, entrerò subito nel merito della questione. Per la parte relativa alla contrattazione, ci risultano firmate tre pre-intese, per ministeri, regioni ed enti locali, enti pubblici non economici...

CARLO DELL'ARINGA, *Presidente dell'ARAN*. Da poco si è aggiunta anche quella sulla sanità.

PRESIDENTE. La Commissione vorrebbe sapere a che punto si trova la definizione di questi contratti ed a che punto siete per quanto riguarda gli altri comparti.

Quanto ai contenuti, la Commissione ha avviato un'indagine conoscitiva sulla condizione della donna nella pubblica amministrazione, nell'ambito della quale ha incontrato la scorsa settimana il ministro Laura Balbo; da un primo esame dei nuovi contratti, nei testi circolati finora non abbiamo riscontrato la minima presenza delle problematiche relative alle

pari opportunità. Voglio segnalare questo elemento alla vostra attenzione e nello stesso tempo vorrei sentire se vi siano da parte vostra orientamenti in questo senso.

FRANCO FRATTINI. Mi permetto di sottolineare anche un altro aspetto. Vorrei chiedere come le pre-intese e le piattaforme possano sviluppare il tema del definitivo superamento degli automatismi stipendiali e dell'introduzione di una componente di trattamento economico legata al raggiungimento degli obiettivi, cioè le forme nate nella tornata contrattuale del 1995 come incentivazioni individuali connesse al merito, che nelle successive tornate avrebbero dovuto assumere proporzionalmente una dimensione più significativa. Vorrei sapere se questo stia accadendo e come, ovviamente con riferimento innanzitutto alla dirigenza.

PRESIDENTE. Aggiungo anche la problematica delle categorie professionali, sulle quali a lungo ci siamo intrattenuti in Commissione ai tempi del decreto sulla rappresentatività e per la quale, pur non essendoci i risultati che avremmo desiderato, qualcosa c'è. Nella contrattazione in corso che riscontri vi sono su questo versante?

CARLO DELL'ARINGA, *Presidente dell'ARAN*. I negoziati in stato più avanzato sono certamente quelli relativi ai ministeri ed al parastato, per i quali la Corte dei conti ha dato certificazione positiva con raccomandazioni.

La Corte dei conti sta interpretando il nuovo ruolo attribuito dalla legge nel senso che è possibile dare certificazione positiva o negativa, ma la questione è piuttosto complicata. In seguito ad

un'eventuale certificazione negativa, infatti, l'ARAN ha la possibilità di produrre nuova documentazione o di riaprire le trattative; non è ben chiaro però se una valutazione negativa si possa poi trasformare in positiva, o se invece, dopo un primo referto interlocutorio, la certificazione debba essere data una volta per tutte. In ogni caso, per i contratti dei ministeri e del parastato è stata data una certificazione positiva con alcune raccomandazioni che dovrebbero riguardare il futuro; firmeremo quindi definitivamente i contratti da martedì prossimo.

PRESIDENTE. Gradiremmo avere questi atti della Corte dei conti.

CARLO DELL'ARINGA, Presidente dell'ARAN. Non li ho neanche io, perché li stanno ancora scrivendo.

Per quanto riguarda la sanità, è stata firmata una pre-intesa, al momento oggetto di valutazione da parte dei lavoratori nelle assemblee; si presume che tra una ventina di giorni si possa andare alla firma per poi inviare il contratto al parere del comitato di settore della sanità, quindi alla Corte dei conti.

Per le regioni e gli enti locali ci troviamo invece leggermente indietro perché c'è ancora un nodo da sciogliere: si tratta di stabilire se la seconda *tranche* degli aumenti retributivi nel corso del 1999 sia da corrispondere a settembre o giugno. Tra due settimane è prevista una riunione del comitato di settore, dopo la quale convocheremo i sindacati presumibilmente per una firma; il contratto potrebbe quindi andare al comitato di settore ed alla Corte dei conti senza bisogno di un'ulteriore valutazione da parte dei lavoratori.

Come si legge sui giornali, è in corso anche la contrattazione per il settore della scuola, un comparto delicato ed importante. È un negoziato che vede la disponibilità di risorse aggiuntive abbondanti, che faranno sì che gli aumenti retributivi medi nella scuola siano il doppio di quelli concessi per gli altri comparti. Queste risorse vengono dall'accordo tra Prodi e

sindacati confederali del dicembre 1997, che stanziava circa mille miliardi in più per il personale della scuola; dalla legge n. 449, che prevede risparmi dovuti alla riduzione del personale che a regime dovrebbero arrivare a circa 600 miliardi; da risparmi derivanti dal precedente contratto, con il quale per il personale scolastico si passò da scatti biennali a scatti sessennali, che a regime porterà altri 400 miliardi; a questo si deve aggiungere lo 0,8 in più concesso dal Governo per i ministeri a luglio scorso, che significa altri 500 miliardi. In tutto, a regime, sono circa 2.500 miliardi, cioè l'equivalente di un normale contratto biennale che comporti un aumento retributivo medio del 3 per cento.

Quello che si sta discutendo con i sindacati in questi giorni è quanta parte di queste risorse aggiuntive deve essere data a tutti e quanta deve essere distribuita in modo differenziato attraverso due istituti che noi ed il ministro Berlinguer vorremmo finanziare: aumenti collegati alla qualità della prestazione, che dovrà essere accertata attraverso valutazioni interne alla scuola ma anche attraverso concorsi provinciali per un 15-20 per cento della popolazione; aumenti collegati all'attribuzione di incarichi derivanti dal processo di autonomia scolastica. Il preside dovrà essere coadiuvato da docenti, scelti da lui e dal collegio dei docenti, per svolgere funzioni aggiuntive di carattere organizzativo, come quella di vicepresidente che sarà molto potenziata, ed altre per il curriculum didattico ed educativo. Siamo ancora lontani da un accordo su questi aspetti, ma ritengo che nel giro di due o tre settimane anche il contratto della scuola si potrebbe chiudere.

È stato avviato anche quello delle aziende autonome, che però è un po' complicato perché di fatto si tratta di quattro contratti: vigili del fuoco, Cassa depositi e prestiti, Aima, Monopolio dei tabacchi.

PRESIDENTE. Non c'è stata già una trasformazione istituzionale?

CARLO DELL'ARINGA, *Presidente dell'ARAN*. Tutti sono in corso di trasformazione ma dal punto di vista del passaggio del personale questa non è stata ancora completata. La Cassa depositi e prestiti vorrebbe uscire dal pubblico impiego e diventare una banca; i vigili del fuoco sono un'azienda autonoma e si parla di farne un'agenzia del Ministero dell'interno.

Restano infine ancora da aprire i contratti per i dipendenti delle università e degli enti di ricerca e quelli per tutti i dirigenti. Per questi ultimi c'è stato un problema di accordo sulla definizione dei comparti, che per quanto riguarda i dirigenti sono stati ridotti a medici, dirigenti amministrativi della sanità, enti locali e tutti gli altri, cioè Stato, parastato, università e ricerca. Sono quindi quattro contratti: dobbiamo avviarli ma non abbiamo ancora ricevuto gli atti di indirizzo.

FRANCO FRATTINI. L'atto di indirizzo del ministro non è ancora stato dato?

CARLO DELL'ARINGA, *Presidente dell'ARAN*. Dovrà essere dato dal comitato di coordinamento presieduto dal ministro.

FRANCO FRATTINI. Cioè il ministro per la funzione pubblica!

PRESIDENTE. Se ho capito bene, la situazione della dirigenza non è stata ancora esaminata.

CARLO DELL'ARINGA, *Presidente dell'ARAN*. No; per quanto riguarda i medici ed il problema delle incompatibilità — su cui vi è una forte pressione da parte del ministro — l'ARAN e il comitato di settore si incontreranno tra una decina di giorni per discutere dell'atto di indirizzo; ciò vale anche per la dirigenza amministrativa. Per gli enti locali si sta lavorando sull'atto di indirizzo, mentre per il resto, che dovrà essere trattato dal comitato di coordinamento presieduto dal ministro per la funzione pubblica, l'atto di indirizzo è *in fieri* e riguarda lo Stato, il parastato, gli enti di ricerca e l'università,

per la quale si dovrà acquisire il pronunciamento della conferenza dei rettori.

PRESIDENTE. Mi pare che nel decreto legislativo fossero stati individuati dei criteri per le categorie professionalizzate: che cosa avete previsto in proposito?

ROSARIO SOLOPERTO, *Responsabile ufficio studi dell'ARAN*. Siamo intervenuti in sede di inquadramento del personale degli enti locale con il risultato che il personale anziché essere collocato, come per altre categorie munite di diploma di laurea, nel livello iniziale D1, verrà immesso nel D3, cioè ad un livello più elevato trattandosi di professionalità.

Per quanto riguarda il rapporto di lavoro, i contratti hanno disciplinato soltanto le relazioni sindacali ed il trattamento economico e, di conseguenza, dovranno essere completati gli altri istituti, ciò che avverrà con il sistema modulare.

PRESIDENTE. Secondo la norma i dirigenti costituiscono un'area contrattuale autonoma relativamente ad uno o più comparti — ferma restando la previsione per la dirigenza del ruolo sanitario — mentre « per le figure professionali che in posizione di elevata responsabilità svolgono compiti di direzione, o che comportano iscrizioni ad albi tecnico-scientifici di ricerca, sono stabilite discipline distinte nell'ambito dei contratti collettivi di comparto ».

ROSARIO SOLOPERTO, *Responsabile ufficio studi dell'ARAN*. Ripeto, il contratto quadriennale ha regolamentato solo le relazioni sindacali e il trattamento economico per gli enti locali; l'aspetto più importante ha riguardato l'inquadramento del personale: in quell'accordo — nella fase di pre-intesa — sono stati previsti due distinti interventi, il primo dei quali sull'inquadramento iniziale.

PRESIDENTE. Dov'è previsto tutto questo?

ROSARIO SOLOPERTO, *Responsabile ufficio studi dell'ARAN*. Nell'accordo sul nuovo ordinamento del personale degli enti locali, che è una pre-intesa stipulata.

PRESIDENTE. I dirigenti sono esclusi da questo accordo.

ROSARIO SOLOPERTO, *Responsabile dell'ufficio studi dell'ARAN*. Dipende dai singoli comparti. Nel precedente assetto pubblicistico i dirigenti erano inquadrati tra le figure dirigenziali, mentre nella maggior parte dei casi — mi riferisco allo Stato, al parastato e agli enti locali — sono collocati nei livelli non dirigenziali, fermo restando che alcuni sono stati retrocessi, come i ricercatori.

Il personale professionale non dirigente è stato oggetto di due distinte misure: innanzitutto è stato agevolato nell'ingresso, nel senso che — come dicevo poc'anzi — anziché essere inserito nel livello economico iniziale D1 è stato collocato nel D3 (che è il terzo sviluppo di carriera); inoltre può essere inserito nell'area delle posizioni organizzative, in cui viene collocato chi svolge funzioni di direzione d'ufficio (con conseguente attribuzione di responsabilità da quadro) oppure i professionisti, dato che l'attività svolta è di per sé rilevante e non assoggettata a vincolo di direzione dall'alto. Tutto questo è previsto dalla pre-intesa del nuovo ordinamento del personale degli enti locali. Il criterio è valido anche per gli altri accordi.

ETTORE ROTELLI. Constato che mentre per i ministeri il contratto riguarda il quadriennio 1998-2001, per la dirigenza alla data dell'11 febbraio 1999 manca ancora l'atto di indirizzo. Come esponente dell'opposizione non posso non farlo notare!

Durante l'esame delle leggi Bassanini e dei conseguenti decreti di attuazione, abbiamo posto l'accento sulle ripercussioni della riforma dei ministeri rispetto al trattamento economico, perché per alcuni profili i costi potrebbero essere ridotti e per altri i dirigenti avrebbero potuto essere

premiati; però se il contratto quadriennale è stato stipulato ma la riforma dei ministeri, non si potrà fruire dei virtuali vantaggi che essa avrebbe prodotto. Aggiungo anche che qualche ministero è stato riformato — anzi, per la precisione si è parlato di istituzione — come per esempio quello dei beni culturali e ambientali, il quale sarà certamente incluso nel contratto stipulato a differenza dei dicasteri non ancora interessati dalla riforma. Ricordo anche che il Senato sta per approvare la legge di proroga al 31 luglio della riforma dei ministeri per cui domando: gli effetti positivi di questa riforma sulla contrattazione si produrranno a partire dal 2002 ?

CARLO DELL'ARINGA, *Presidente dell'ARAN*. Esatto; in verità avevo capito che il rinnovo del contratto si sarebbe accompagnato alla riforma, essendo l'una funzionale all'altro, tanto che il Governo aveva stanziato risorse aggiuntive in previsione della riforma. I tempi di quest'ultima non sono oggetto di controllo da parte nostra, posso dire però che il ritardo del contratto può essere funzionale alla riforma dei dicasteri.

ETTORE ROTELLI. Sarebbe meglio dire che può esserlo ancora.

CARLO DELL'ARINGA, *Presidente dell'ARAN*. Certo, può esserlo ancora perché nel momento in cui verrà firmato il contratto saranno riconosciuti gli aumenti legati all'inflazione; le risorse aggiuntive messe a disposizione saranno gestite non prima della metà dell'anno in corso.

Qualche ritardo è compatibile; è naturale, però, che se la riforma dei ministeri sarà approvata fra tre anni, si produrrà uno sfasamento.

PRESIDENTE. Lo faremo presente in un indirizzo al Governo.

Vorrei che i nostri ospiti si soffermassero sulla disciplina della pari opportunità, perché problemi si pongono in ordine alla flessibilità degli orari, al part-

time, alle strutture assistenziali per l'infanzia nelle organizzazioni pubbliche e al telelavoro. Per quest'ultimo è in fase di elaborazione – non ancora a livello di deliberazione del Consiglio dei ministri – il regolamento attuativo perciò da un punto di vista contrattuale può essere immaginato qualcosa. Durante l'indagine conoscitiva, e specificatamente nel corso delle audizioni, ci siamo chiesti come inserire questi istituti nella disciplina organizzativa di cui la contrattazione è uno dei veicoli, se non il principale.

Va chiarita anche la questione della dirigenza nel senso di capire a che punto si è arrivati, come si intende procedere e che tempi si prevedono. Il presidente dell'ARAN forse è al corrente che la Camera sta esaminando il provvedimento sui prefetti e sui diplomatici che estende anche a queste categorie l'area della contrattazione, quindi questa ormai si va differenziando a seconda della specificità delle diverse categorie. Per questo la nostra Commissione non rimase soddisfatta della scelta compiuta dal Governo con il decreto n. 396 nel quale non si diede seguito all'indirizzo da noi espresso, che già trovava fondamento nella legge n. 59, cioè ad aree di contrattazione distinta per specifiche categorie professionali. Fu scelta infatti la strada di individuare un'area di contrattazione solo per la dirigenza, salvo poi considerare istituti particolari per specifiche categorie professionali al di fuori dei medici. Si aggiungeranno poi anche altre categorie e alla fine dovremo farlo anche per i professori universitari, andremo così verso regimi contrattuali separati e differenziati che probabilmente richiederanno anche attrezzature diverse.

CARLO DELL'ARINGA, *Presidente dell'ARAN*. Nella riunione con la Corte dei Conti ci è stato richiesto di non inviare tanti contratti insieme, altrimenti la Corte non è in grado di certificarli poiché deve farlo entro 15 giorni, ci è stato pertanto chiesto di inviarli a distanza di almeno 15 giorni l'uno dall'altro. Ho risposto che sono almeno 20, quindi, se accogliessimo

questa richiesta, ci vorrebbero non meno di 10 mesi per esaminarli tutti.

PRESIDENTE. Dobbiamo segnalare anche questo problema, perché è rilevante.

CARLO DELL'ARINGA, *Presidente dell'ARAN*. In effetti riguarda un punto fondamentale, cioè se i contratti debbano o meno essere rinnovati tutti alla stessa data. Questa ha una sua ragionevolezza, ma nel privato non scadono tutti lo stesso giorno; d'altra parte non è possibile stipulare 30 contratti contemporaneamente.

Quanto alla questione più specificamente oggetto dell'indagine conoscitiva, lo spirito della politica delle pari opportunità è quello di realizzare un'eguaglianza sostanziale e non solo formale; ricordo allora una serie di ricerche il cui risultato è che dal punto di vista sostanziale la parità di opportunità tra uomo e donna nel pubblico impiego è molto maggiore che nell'impiego privato comunque venga misurata, sia come differenziale retributivo, sia come profilo di carriera, sia come percentuali di donne impiegate. Ormai – e non solo in Italia – nel pubblico impiego i principi dell'uguaglianza, delle pari opportunità, della parità di trattamento per le donne sono assicurati, dai dati non emerge quasi più nessuna forma di discriminazione.

ETTORE ROTELLI. Non è che ciò avviene perché il pubblico impiego è più tollerante?

CARLO DELL'ARINGA, *Presidente dell'ARAN*. Questo è il rovescio della medaglia.

PRESIDENTE. Da questo punto di vista abbiamo dati un po' contraddittori, per esempio la presenza delle donne tra i dirigenti è molto bassa. Vorremmo comunque sapere cosa si sta predisponendo sul piano contrattuale.

CARLO DELL'ARINGA, *Presidente dell'ARAN*. Abbiamo di fatto confermato gli istituti previsti dai precedenti contratti

che, rispetto agli analoghi istituti dei contratti privati, rafforzano maggiormente la posizione della donna sul posto di lavoro per quanto riguarda l'orario, i permessi, le aspettative, la maternità. A dire il vero non abbiamo innovato molto, né i sindacati ci hanno chiesto di farlo, perché queste cose nei contratti ci sono già, le abbiamo ereditate dai vecchi contratti.

Quello che va verificato è se nelle singole amministrazioni si impieghino risorse, tempo ed energia per realizzare fino in fondo queste cose; dai dati che abbiamo sembra che rispetto al passato siamo andati molto avanti, al punto che si può avere il dubbio che raggiungere questo obiettivo comporti qualche costo per la pubblica amministrazione. Questo è il motivo per cui nemmeno nelle piattaforme sindacali c'erano richieste in questo senso.

PRESIDENTE. Le piattaforme sindacali non sono governate dalle donne!

Questo è un punto delicatissimo e la questione non sono le piattaforme sindacali: è un problema di politica legislativa e di orientamenti generali dell'azione di guida del paese, che intende affermare nell'ambito della pubblica amministrazione una serie di istituti che riguardano l'attuazione dei principi di pari opportunità. Che il sindacato li chieda o meno, non ci interessa minimamente: è il Governo che deve imporli.

CARLO DELL'ARINGA, Presidente dell'ARAN. Il Governo ce li chieda, vengano indicati nell'atto di indirizzo.

PRESIDENTE. È il Governo che deve imporre alla contrattazione l'introduzione di questi istituti, non il sindacato; il Governo ha l'obbligo, che gli deriva dalla legge e dalle direttive già fissate dal Governo Prodi, di stabilire questi istituti. L'ARAN è solo il braccio tecnico.

CARLO DELL'ARINGA, Presidente dell'ARAN. Nei fatti il sindacato ha sempre ispirato la propria azione a principi egua-

litari, anzi abbiamo spesso lamentato un eccesso di egualitarismo, e questi principi sono stati trasposti anche nel trattamento delle differenze di genere. Ho citato le piattaforme sindacali perché l'assenza di richieste in questo senso è un segnale che nel pubblico impiego non è avvertita la necessità di un'azione incisiva su quel versante perché nei fatti questa già è affermata, almeno nelle norme.

ROSARIO SOLOPERTO, Responsabile ufficio studi dell'ARAN. I contratti già nella precedente tornata hanno trattato questa materia non in sé e per sé, ma con riferimento al sistema delle relazioni sindacali, dove la tutela delle pari opportunità è affidata alla contrattazione decentrata. Dopo la privatizzazione le due normative di riferimento avrebbero dovuto essere le stesse, le cose invece non sono andate così perché la legge n. 125 sulle pari opportunità, all'articolo 2, comma 6, prevede l'applicabilità alle pubbliche amministrazioni e, a differenza di quanto avviene nel privato, non prevede premi per i progetti. In pratica, per le pubbliche amministrazioni le pari opportunità costituiscono un obbligo comportamentale.

Successivamente nell'ambito della legge delega n. 421 è stato previsto il rinvio al Governo per un intervento specifico in materia di pari opportunità nel pubblico impiego. Questo intervento si è realizzato con gli articoli 7 e 61 del decreto legislativo n. 29 che hanno approntato una disciplina che, dal punto di vista degli obiettivi, è rapportabile alla legge n. 125 ma se ne differenzia per alcuni aspetti, non ultimo quello del finanziamento. Sostanzialmente le pari opportunità rappresentano un obbligo puro e semplice e sono ricollegate agli articoli 3 e 97 della Costituzione. Quando siamo arrivati in sede di trattativa, dato che i sindacati avevano avanzato proposte solo sul piano delle relazioni sindacali, si doveva decidere cosa disciplinare; dato che gli oneri ricadono sulle singole amministrazioni, a differenza del settore privato in cui si fa riferimento alla Commissione nazionale nella quale

c'è un ufficio per la condizione della donna, il dipartimento della funzione pubblica a suo tempo aveva inviato una direttiva a tutte le amministrazioni su come comportarsi per l'applicazione della legge sulle pari opportunità.

In sede di trattativa abbiamo preso atto della direttiva del Governo e abbiamo tenuto conto della pregressa esperienza che prevedeva la costituzione di comitati per le pari opportunità presso ciascuna amministrazione, dando alla sede decentrata la possibilità di contrattare le risorse necessarie per garantire gli interventi atti a rimuovere eventuali discriminazioni. È ovvio che nel settore pubblico le discriminazioni hanno avuto un peso inferiore rispetto al privato ed erano più evidenti nella fase antecedente alla contrattazione vera e propria; basta ricordare il sistema delle promozioni per anzianità: dato che l'accesso alle donne è stato consentito solo nel 1963, è ovvio che questo sistema svantaggiava le donne. Nel nuovo sistema ordinamentale, però, questo problema non si pone perché si tende a privilegiare il merito.

In sede di contrattazione, ove dovessero emergere problemi di discriminazione, ci sono i comitati per le pari opportunità. Introdurre misure di carattere generale in un comparto come quello degli enti locali, per strutture organizzative ed esigenze diverse, sarebbe stato abbastanza problematico. Per questo la soluzione è stata demandata alla sede locale.

PRESIDENTE. Ovviamente l'ARAN non c'entra nulla perché il nostro interlocutore è il Governo, ma non è questa la risposta che noi ci aspettiamo: cosa è scritto nelle leggi è noto, il punto che ci interessa è la contrattazione. Da un primo esame non ravviso alcun istituto che tenga conto della differenza di genere; nel punto relativo alla flessibilità del rapporto di lavoro, per esempio, non vedo scritto da nessuna parte che alle donne è riservato un trattamento specifico e particolare.

La Commissione non può condividere la vostra risposta tecnica — che non valu-

tiamo dal punto di vista politico — di rinviare tutto alla contrattazione decentrata. Lo dico perché, se questa è la tendenza manifestata negli atti di indirizzo governativo, che comunque controlleremo, ha un peso; se invece è una sua personale opinione ne ha un altro. La contrattazione decentrata ha un ambito di esplicazione proprio che non può coprire totalmente la materia.

ROSARIO SOLOPERTO, Responsabile ufficio studi dell'ARAN. Per quanto riguarda l'orario di lavoro delle donne si è adottata una dizione generica relativa alle « situazioni di svantaggio economico, sociale e familiare » alla stregua di quanto previsto dalla legge n. 662 per il *part time*. Aggiungo che non si è pensato ad una dizione specifica dando per scontato che il problema riguardi solo una categoria; la possibilità di chiedere il *part time* o l'orario flessibile o il plurisettimanale vale per tutti e la donna può far valere la particolare situazione...

PRESIDENTE. Questo però non è previsto dagli ultimi accordi.

ROSARIO SOLOPERTO, Responsabile ufficio studi dell'ARAN. Molti istituti sono stati mutuati dal contratto 1994-1998. Anche l'accordo da noi sottoscritto, a suo tempo scavalcato dalla legge n. 662, poneva l'accento sulle situazioni di svantaggio economico, sociale e familiare.

PRESIDENTE. Lo svantaggio non c'entra; una donna può essere anche ultraricca, ma deve essere valutata in quanto donna: la cultura di genere è il contrario di quella dell'uguaglianza, la quale vale per tutti e — per ragioni storico-sociali — specialmente per la componente maschile.

Ad ogni modo non è questa la sede per discutere di questo argomento, perché a noi interessa recepire la vostra risposta.

ROSARIO SOLOPERTO, Responsabile ufficio studi dell'ARAN. Ad ogni modo, gli istituti esistono.

PRESIDENTE. D'accordo, ma in quale documento si rinvencono?

ROSARIO SOLOPERTO, *Responsabile ufficio studi dell'ARAN*. Ripeto, sono stati stabiliti nella tornata contrattuale 1994-1998, tant'è che per la maternità si è sancito un trattamento di maggior vantaggio rispetto al dettato delle legge n. 1204, nel senso che abbiamo conservato i trenta giorni retribuiti di astensione facoltativa. Nel nuovo accordo per la sanità è inserita una norma espressa sulla pari opportunità.

PRESIDENTE. Possiamo considerare conclusa l'audizione del presidente dell'ARAN, che – speriamo – possa avere un

seguito in ordine all'attuazione della riforma nel suo complesso, dal momento che siamo in attesa della proroga della delega. Speriamo di potervi incontrare ancora confortati da notizie concrete circa la definizione dei contratti per tutti i comparti.

La seduta termina alle 14.40.

IL CONSIGLIERE CAPO DEL SERVIZIO
STENOGRAFIA
DELLA CAMERA DEI DEPUTATI

DOTT. VINCENZO ARISTA

*Licenziato per la stampa
dal Servizio Stenografia il 15 febbraio 1999.*

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO