

SENATO DELLA REPUBBLICA

X LEGISLATURA

11^a COMMISSIONE PERMANENTE

(Lavoro, previdenza sociale)

59° RESOCONTO STENOGRAFICO

SEDUTA DI GIOVEDÌ 14 MARZO 1991

Presidenza del Presidente GIUGNI

INDICE

Disegni di legge in sede deliberante:

«Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro» (2602), approvato dalla Camera dei deputati in un testo risultante dall'unificazione di un disegno di legge governativo e delle proposte di legge di iniziativa dei deputati Poli Bortone ed altri; Migliasso ed altri; Turco ed altri; Francese ed altri; Biondi)

(Seguito della discussione e approvazione con modificazioni)

PRESIDENTE	Pag. 2, 12, 15 e <i>passim</i>
ANGELONI (DC)	23, 24
BISSI, sottosegretario di Stato per il lavoro e la previdenza sociale	14, 19, 25 e <i>passim</i>
BONO PARRINO (PSDI)	35
FERRAGUTI (Com.-PDS)	12, 24, 25 e <i>passim</i>
GUZZETTI (DC)	8, 19, 24 e <i>passim</i>
IANNONE (Com.-PDS)	32
TOTH (DC)	10, 22, 23 e <i>passim</i>
VECCHI (Com.-PDS)	23, 25

I lavori hanno inizio alle ore 15,35.

DISEGNI DI LEGGE IN SEDE DELIBERANTE

«Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro» (2602), approvato dalla Camera dei deputati in un testo risultante dall'unificazione di un disegno di legge governativo e delle proposte di legge di iniziativa dei deputati Poli Bortone ed altri; Migliasso ed altri; Turco ed altri; Francese ed altri; Biondi
(Seguito della discussione e approvazione con modificazioni)

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca il seguito della discussione del disegno di legge: «Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro», in un testo risultante dalla unificazione di un disegno di legge governativo e delle proposte di legge di iniziativa dei deputati Poli Bortone ed altri; Migliasso ed altri; Turco ed altri; Francese ed altri; Biondi, già approvato dalla Camera dei deputati.

Prima di riprendere la discussione del provvedimento, sospesa nella seduta pomeridiana del 6 marzo 1991, rivolgendomi al sottosegretario Bissi desidero pregarlo di trasmettere al ministro Donat-Cattin i migliori auguri di guarigione.

Riprendendo l'esame del disegno di legge n. 2602, ricordo che i primi tre articoli sono già stati approvati.

Passiamo pertanto all'esame dell'articolo 4.

Ne do lettura:

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 imprese private e pubbliche la prestazione richiesta deve essere accompagnata dalle parole «dell'uno o dell'altro sesso», fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.

4. 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 promuovere, anche tramite il consigliere di parità di cui all'articolo 8, comma 2, competente per territorio, il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile.

5. 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.

6. Quando l'attore o il ricorrente abbia motivato con elementi precisi e concordanti - desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti - l'esistenza di una situazione di discriminazione basata sul sesso, spetta al convenuto responsabile dell'atto o del comportamento l'onere della prova sulla insussistenza della discriminazione.

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, ordina 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 attinenti 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 adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Tale disposizione 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.

Su questo articolo sono stati presentati diversi emendamenti.

Ne do lettura:

Al comma 1, sopprimere la parola: «oggettivamente».

4.1 GIUGNI, FERRAGUTI, TOTH

Al comma 2, sostituire la parola: «essenziali» con l'altra: «rilevanti».

4.1-bis GUZZETTI

Sopprimere il comma 4.

4.1-ter GUZZETTI

Al comma 4, le parole: «anche tramite il consigliere di parità di cui all'articolo 8, comma 2, competente per territorio» sono spostate alla fine del periodo.

4.2 GIUGNI, FERRAGUTI, TOTH

Sopprimere il comma 5.

4.3 GIUGNI, FERRAGUTI, TOTH

Sostituire il comma 6 con il seguente:

«6. Quando il ricorrente fornisce elementi indiziari – desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti – idonei a fondare, in termini precisi e concordanti la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sulla insussistenza della discriminazione».

4.4 GIUGNI, FERRAGUTI

Sostituire il comma 6 con il seguente:

«6. Quando il ricorrente fornisce elementi di prova – desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti – idonei a fondare, in termini gravi, precisi e concordanti la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sulla insussistenza della discriminazione».

4.5 ANGELONI, TOTH

Sostituire il comma 6 con il seguente:

«6. Quando il ricorrente fornisce elementi di prova idonei a fondare, in termini gravi, precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sulla insussistenza della discriminazione».

4.5-bis

GUZZETTI

Sopprimere il comma 7.

4.5-ter

GUZZETTI

Al primo periodo del comma 7, dopo le parole: «all'articolo 7» inserire le seguenti: « , da allegare al ricorso».

4.6

GIUGNI, FERRAGUTI, TOTH

Al comma 7, sostituire l'ultimo periodo con il seguente: «Decorso inutilmente il termine di trenta giorni dalla richiesta del parere il ricorso può essere comunque proposto».

4.7

GIUGNI, FERRAGUTI, TOTH

Il comma 8 è interamente sostituito dal seguente:

«8. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 7, ordina al datore di lavoro di definire, sentite le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le organizzazioni sindacali locali aderenti alle organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché il consigliere regionale per la parità competente per territorio, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate. Nella sentenza il giudice fissa un termine per la definizione del piano».

4.8

GIUGNI, FERRAGUTI, TOTH

Dopo il comma 8, aggiungere il seguente:

«8-bis. Resta fermo quanto stabilito dall'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903».

4.9

GIUGNI, FERRAGUTI, TOTH

Sopprimere il comma 9.

4.9-bis

GUZZETTI

Al comma 9, sopprimere le seguenti parole: «del decreto emesso a norma dell'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, nonché».

4.10

GIUGNI, FERRAGUTI, TOTH

Sopprimere il comma 10.

4.10-bis

GUZZETTI

L'emendamento 4.1 che ho presentato insieme ai colleghi Ferraguti e Toth intende sopprimere, al comma 1, la parola «oggettivamente», perchè esesendo questa norma collegata alla legge n. 903 del 1977 che prevede ammende in caso di inadempienza, il termine «comportamento oggettivamente pregiudizievole» comporterebbe una responsabilità penale di carattere oggettivo; il che contrasta con i principi dell'ordinamento.

Devo però sottolineare per una eventuale elaborazione di un emendamento modificativo, che la definizione di discriminazione come «atto o comportamento oggettivamente pregiudizievole che anche in via indiretta discrimini i lavoratori in ragione del sesso» è in realtà un punto qualificante che segue i criteri che hanno ispirato la legislazione nordamericana, quella inglese e le stesse direttive comunitarie. Infatti si riferisce alla cosiddetta discriminazione in rapporto agli effetti e non alle intenzioni, per cui si può verificare una situazione di carattere discriminatorio senza che nessuno lo abbia deliberatamente voluto.

I casi però sono due: o non si fa riferimento alla legge n. 903 e alle sanzioni ivi previste e si mantiene la parola «oggettivamente»; oppure si elimina la parola «oggettivamente» ma si perde qualcosa del senso più profondo della legge. Essendo ora in fase di illustrazione degli emendamenti, per il momento mi limito a denunciare il problema.

L'emendamento 4.2, sempre a firma mia e dei colleghi Ferraguti e Toth, si riferisce al comma 4. Con l'attuale formulazione sembra che con questo comma si inventi una particolare procedura, cioè il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile, mentre in realtà tale ipotesi già esiste, tanto è vero che si fa rinvio a questo articolo del codice. La novità è che questo tentativo di conciliazione, una fase processuale del tutto normale, può essere svolto anche tramite il consigliere di parità. Pertanto con il nostro emendamento proponiamo di spostare le parole: «anche tramite il consigliere di parità di cui all'articolo 8 comma 2, competente per territorio» alla fine del periodo. È un emendamento di carattere formale.

Con l'emendamento 4.3 proponiamo la soppressione del comma 5, perchè una volta soppresso il comma resta invariata la attuale giurisdizione, che può essere o amministrativa in materia di pubblico impiego, o ordinaria in materia di rapporti di lavoro privato. Per quanto io sia tra i più accessi sostenitori della unificazione delle procedure, ritengo che sarebbe deviante, fuori luogo e anche pericoloso in fase applicativa, eliminare la giurisdizione amministrativa limitatamente a questo problema. Inoltre il testo trasmessoci dalla Camera dei deputati parla in seguito di giurisdizione amministrativa e quindi può essere che si siano dimenticati di aver introdotto questa innovazione. La nostra proposta è pertanto per la soppressione del 5° comma.

Il comma 6 dell'articolo è uno dei più delicati e su di esso sono stati presentati anche altri emendamenti. Abbiamo proposto l'emendamento 4.4 sostitutivo del comma 6 per dare maggiore chiarezza e certezza

applicativa ad una norma che indubbiamente ha un carattere molto innovativo; anche in questo caso la norma non è stata inventata dal legislatore nostrano, ma parte addirittura da una proposta di direttiva della Comunità europea, esiste nel diritto francese ed esiste in termini generali nel codice di procedura civile tedesco. Pertanto i rilievi che vengono fatti, come quello della prima Commissione che ha espresso parere contrario, forse non tengono conto di tutti questi riferimenti normativi.

L'emendamento 4.4 rende più chiara e sottopone a condizioni più rigorose l'attuazione dell'inversione dell'onere della prova, perchè tolto il riferimento doppio ad attore o ricorrente che è una correzione di carattere formale (perchè il processo del lavoro si apre sempre con il ricorso), la previsione di elementi indiziari idonei a fondare in termini precisi e concordanti sostituisce l'espressione: «abbia motivato con elementi precisi e concordanti» perchè qui non si tratta di motivazione ma di prova.

«L'esistenza di una situazione di discriminazione» viene sostituita con l'espressione: «abbia fornito elementi idonei a fondare in termini precisi e concordanti la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso,...».

Mi pare che l'emendamento si illustri da sè ed è inteso a definire la situazione con maggior rigore tecnico per delimitare il ricorso all'inversione dell'onere della prova, una procedura per noi eccezionale - perchè non l'abbiamo ancora - ma che non lo è per molti altri ordinamenti.

Il riferimento alla prova cosiddetta statistica o alla presunzione statistica nasce addirittura da precedenti americani e inglesi. Ritengo sia utile mantenerlo, anche se naturalmente non vale da solo perchè deve essere connesso ad altri elementi indiziari; altrimenti non si arriva ai termini precisi e concordanti.

L'emendamento 4.6, presentato dai senatori Ferraguti, Toth e da me, si riferisce al primo periodo del comma 7 dell'articolo 4 ed ha natura prevalentemente tecnica. Con esso si propone di aggiungere dopo le parole: «all'articolo 7» le parole: «, da allegare al ricorso». Infatti ritengo che sia necessario che il giudice conosca il parere non vincolante espresso dal collegio istruttorio.

Congiuntamente ai senatori Ferraguti e Toth ho presentato un secondo emendamento al comma 7 dell'articolo 4, tendente a sostituire l'ultimo periodo con il seguente: «Decorso inutilmente il termine di trenta giorni dalla richiesta del parere il ricorso può essere comunque proposto». Credo infatti che il ricorso al principio del silenzio-assenso non possa essere applicato a tale fattispecie. Dobbiamo comunque evitare che la mancata espressione del parere da parte del collegio istruttorio generi ritardi nelle procedure.

Con l'emendamento 4.8 proponiamo di sostituire interamente il comma 8 dell'articolo 4 al fine di meglio disciplinare l'intervento in sede processuale del consigliere di parità. Il suddetto comma 8 infatti fa riferimento ad un provvedimento che oserei definire quanto meno singolare: si afferma che il giudice agisce in un certo modo nella sentenza che accerta le discriminazioni di carattere collettivo che possono anche non essere riferite a singoli soggetti. L'articolo 15 della

legge n. 903 del 1977 (richiamato nel comma e corrispondente all'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori) fa invece riferimento alle violazioni di legge poste in essere mediante discriminazioni riguardanti singoli soggetti. Tra l'altro il provvedimento previsto dall'articolo 15 ha carattere straordinario perchè si tratta di un decreto emesso in situazioni contingenti ed emanato dallo stesso giudice che si occupa del caso. Ritengo perciò assurdo estendere tali conseguenze - che non hanno scarso rilievo - alla fattispecie al nostro esame.

Con l'emendamento 4.9 proponiamo di aggiungere, dopo il comma 8 dell'articolo 4, il seguente periodo: «Resta fermo quanto stabilito dall'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903». Tale proposta potrebbe forse risultare perfino ridondante.

Con l'emendamento 4.10, presentato dai senatori Ferraguti, Toth e da me, si intende sopprimere le seguenti parole del comma 9 dell'articolo 4: «del decreto emesso a norma dell'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, nonchè». Tale emendamento si fonda sulla stessa logica che ha indotto i presentatori a proporre l'emendamento 4.8. Si vuole infatti eliminare il riferimento al provvedimento straordinario di cui alla legge n. 903 ai fini della sanzione di sospensione della fiscalizzazione degli oneri di cui gode il datore di lavoro. Sarebbe anzi opportuno precisare ulteriormente che la sospensione della fiscalizzazione non può essere considerata relativa a tutti i dipendenti di una determinata azienda; infatti, considerando lo spirito delle norme di carattere analogo, risulta necessario circoscrivere la sanzione ad alcuni casi particolari, anche perchè in caso contrario si rischia di procedere ponendo in essere ulteriori discriminazioni. Tale sanzione potrebbe avere conseguenze imprevedibili e sproporzionate; ritengo perciò opportuno precisare l'effettiva portata della previsione, che dovrebbe quindi essere limitata ai soli casi di discriminazione e non a tutti i lavoratori dell'azienda.

GUZZETTI. Con l'emendamento 4.1-*bis* propongo di sostituire al comma 2 dell'articolo 4 la parola «essenziali» con la parola: «rilevanti». Ritengo che tale espressione sia più favorevole per le lavoratrici: infatti a mio parere il termine «essenziali» è rigido e vincolante.

Con l'emendamento 4.1-*ter* propongo di sopprimere il comma 4 dell'articolo 4. Motivo brevemente questa proposta: a mio parere il consigliere di parità svolge una funzione molto importante perchè può assumere determinate iniziative in quanto è presente ed ha diritto di voto in organismi di carattere collegiale; inoltre può promuovere iniziative per la realizzazione delle condizioni di parità tra uomo e donna. Non ritengo opportuno attribuire al consigliere di parità funzioni giurisdizionali, paragiurisdizionali o comunque d'impulso dell'azione giudiziaria. Ho perciò proposto la soppressione del comma 4 dell'articolo 4 che stabilisce che, in presenza di atti che violino la pari condizione, le lavoratrici possono tutelarsi, se non vogliono avvalersi degli strumenti messi a loro disposizione dai contratti collettivi, attraverso un tentativo di conciliazione posto in essere dal consigliere di parità. Non condivido tale ipotesi: credo che dovremmo evitare la creazione di competenze nuove che rischiano di sovrapporsi o contrapporsi a quelle già esistenti (mi riferisco alla legittima rappresentanza dei sindacati).

A mio parere è possibile fare una critica di carattere generale all'impianto del provvedimento; anzi, non capisco perchè altri colleghi non abbiano già sollevato tali critiche: con disposizioni diverse noi introduciamo un elemento di potenziale conflittualità tra il consigliere di parità ed i sindacati. Infatti nel comma 4 dell'articolo, di cui ho proposto la soppressione, si afferma che il consigliere di parità può promuovere azioni in sede giudiziaria; ritengo che sia più opportuno prevedere che i lavoratori possano delegare i sindacati a tal fine.

L'emendamento 4.5-*bis* è volto a sostituire interamente il comma 6 dell'articolo 4 che, a mio parere, è norma controversa e difficilmente accettabile; lo stesso Presidente prima ha rilevato l'inopportunità di ricorrere a strumenti straordinari: a mio parere l'inversione dell'onere della prova deve essere considerata straordinaria nell'ambito di un ordinamento giuridico. Il testo trasmessoci dall'altro ramo del Parlamento non contiene elementi in grado di offrire garanzie per il ricorso ad un simile strumento eccezionale in uno stato di diritto; per questo motivo propongo una modifica del disposto del comma 6 che possa armonizzarsi anche con l'analoga proposta presentata dal senatore Toth e da altri senatori. Non è possibile fare riferimento solo ad elementi di indizio; bisogna disporre che l'onere della prova sia invertito solo in presenza di elementi di prova che devono possedere la caratteristica della gravità, della precisione e della concordanza; è necessario eliminare ogni riferimento a prove desunte da dati di carattere statistico: l'azione infatti è promossa dal lavoratore che si ritiene discriminato; essa perciò si svolge in rapporto alla sua condizione ed agli elementi di prova che egli fornisce. In conclusione, dopo aver manifestato la mia contrarietà all'inversione dell'onere della prova, mi dichiaro disponibile ad accettare l'inversione dell'onere della prova, eccezionale nel nostro ordinamento, solo a precise e determinate condizioni di garanzia.

L'inversione dell'onere della prova non può essere prevista se non vi sono elementi di prova, non indizi; questi elementi devono essere gravi, precisi e concordanti. Devono essere forniti al fine di consentire di accettare questo strumento del tutto eccezionale.

Sul settimo comma sono ancora più chiaro e più preciso. Reputo che attribuire al consigliere di parità la competenza di promuovere ricorso (questo è l'elemento di perplessità e di non condivisione del testo approvato dalla Camera) sia inaccettabile e molto pericoloso: rischiamo di introdurre nel nostro ordinamento, soprattutto in riferimento alla materia specifica e alle legittime rappresentanze dei sindacati dei lavoratori, una competenza del consigliere di parità con uno sguardo rivolto ad ordinamenti di altri paesi che sono giustificate da diverse, specifiche e peculiari condizioni sociali, storiche e culturali di quei paesi, ma non dell'Italia. Le iniziative promosse dal consigliere di parità possono creare elementi di tensione e difficoltà non tanto per il rapporto con il datore di lavoro, ma per la rappresentanza dei sindacati.

Ritengo il comma 7 uno dei punti più importanti e delicati di questo provvedimento e credo, al riguardo, sia opportuna una riflessione al fine di prendere una decisione con piena consapevolezza di quello che potrà conseguire a questa norma.

Vengo ora agli emendamenti soppressivi dei commi 9 e 10, che attengono al problema delle sanzioni, per le quali già il Presidente della Commissione nell'illustrare i suoi emendamenti mi pare abbia posto un elemento di forte delimitazione del contenuto dei commi 9 e 10, quando ha detto che non si possono addossare all'impresa i comportamenti antisindacali o comunque contro la pari condizione uomo-donna, col rischio di avere degli effetti negativi sull'azienda, con il rischio addirittura di coinvolgere migliaia di lavoratori a causa di situazioni molto limitate; reputo che la delimitazione che il Presidente ha posto sdrammatizzi la circostanza che sono stati presentati emendamenti soppressivi o modificativi, ma credo che addentrarsi nella ulteriore delimitazione della materia rischi di determinare complessi problemi di attuazione dal momento che questa materia indubbiamente creerà una forte conflittualità. Desidero fare una affermazione di carattere generale: non credo che la parità uomo-donna si raggiunga con leggi come questa; sono ben altri (la mentalità, la cultura), i modi per raggiungere la parità.

Credo sia difficile emendare queste norme introducendo gli elementi che il Presidente, con cognizione di causa e con l'autorevolezza che gli deriva dalla competenza della materia ci ha indicato, molto più opportunamente dovremmo rafforzare la norma con ulteriori sanzioni riferite al titolare dell'azienda o ai responsabili dell'azienda, ma certamente non mantenere norme quali quelle dei commi 9 e 10 che rischiano di avere effetti fortemente negativi su tutta l'azienda.

TOTH. L'emendamento 4.5 riguarda uno dei punti essenziali della normativa. Il collega Angeloni ed io abbiamo proposto un testo molto vicino a quello proposto dal Presidente Giugni e dalla collega Ferraguti.

L'inversione dell'onere della prova e la previsione di una presunzione discendono da una proposta di direttiva della Comunità europea, presentata il 27 maggio 1988 al Consiglio, che non è stata approvata credo per opposizione britannica. Questa proposta, che è stata già accolta in altre legislazioni europee e rimane una raccomandazione, prevede: «Gli Stati membri devono garantire che, allorquando una persona che si consideri lesa dalla mancata applicazione nei suoi confronti del principio di parità, fornisca in qualsiasi stadio del provvedimento ad un tribunale o ad altra autorità competente una presunzione di discriminazione subita, spetta al convenuto dimostrare che non vi è stata violazione del principio di parità». Quindi noi con l'emendamento 4.5 proponiamo di uniformarci ad una raccomandazione della Comunità che costituisce una linea di tendenza della legislazione. I paesi della Comunità sono stati concordi nel ritenere che la posizione di inferiorità obiettiva in cui si viene a trovare la donna nel denunciare le discriminazioni fatte a suo carico meritasse una deroga alla legge generale del principio probatorio per cui chi agisce in giudizio deve provare pienamente il proprio diritto; in questo caso invece si stabilisce una presunzione e quindi entro certi limiti un'inversione dell'onere della prova.

Il secondo comma dell'articolo 3 della raccomandazione, che ripeto perchè è da qui che dobbiamo trarre le conseguenze per il nostro

ordinamento, prevede che: «La presunzione di discriminazione è stabilita quando l'attore esibisce un fatto o una serie di fatti che, se non confutati, concretano una discriminazione diretta o indiretta».

La raccomandazione europea, naturalmente, deve essere calata nella tradizione giuridica dei singoli Stati, perchè altrimenti si creano dei mostri giuridici inadattabili alle situazioni della codificazione dei singoli Stati nazionali; bisogna quindi calare questo principio nel nostro ordinamento e dalla lettura di questo punto della raccomandazione direi che è facile adattarla al nostro ordinamento: l'articolo 2729 del codice civile stabilisce che le presunzioni non stabilite dalla legge sono lasciate alla prudenza del giudice, il quale non deve ammettere che «presunzioni gravi, precise e concordanti».

L'emendamento proposto dal senatore Angeloni e da me ha appunto lo scopo di recepire il senso della raccomandazione delle Comunità europee al fine di inserirla nel nostro ordinamento. Proprio a tal fine abbiamo usato l'espressione: «Fornisce elementi di prova»; nella raccomandazione infatti si afferma che si deve fornire una presunzione di discriminazione. In sostanza, non si possono soltanto dedurre dei fatti, ma si deve dare una *semiplena probatio*, cioè un insieme di elementi che, senza rientrare nell'assunzione di una prova piena, costituiscono un insieme di fatti tali da fornire al giudice una precisa presunzione. Quindi successivamente sarà il convenuto a dover fornire le prove della insussistenza della discriminazione, poichè il ricorrente ha già fornito inizialmente gli elementi di prova dichiarando e dimostrando che in quella azienda fatti analoghi si sono verificati in altre circostanze, cioè in occasione di promozioni, di assunzioni, di trasferimenti, di attribuzioni di mansioni, eccetera. Il giudice potrà perciò acquisire la presunzione che anche nel caso in esame si sia verificata una simile discriminazione. Spetterà al datore di lavoro dimostrare che questo non è vero e che le ragioni su cui si fonda il suo comportamento non sono quelle addotte dal ricorrente.

A mio parere stabilire che il ricorrente «fornisce elementi di prova idonei a fondare in termini gravi, precisi e concordanti la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori» significa fare riferimento ad una norma che può calarsi all'interno del nostro ordinamento senza forzare i nostri principi. Tra l'altro una forzatura creerebbe difficoltà nell'applicazione normativa. Certo non intendiamo stabilire che il ricorrente deve produrre fatti concreti, dimostrando che nel caso specifico il datore di lavoro ha posto in essere atti o comportamenti discriminanti; in questo caso, anzichè la *semiplena probatio*, significherebbe imporre al ricorrente la prova totale e definitiva dei fatti. Noi invece intendiamo stabilire che il giudice può desumere una presunzione da elementi di carattere generale costituiti dal comportamento tenuto precedentemente dal datore di lavoro in situazioni similari.

Il senatore Guzzetti ha precisato che il riferimento ai dati statistici per desumere alcune prove incontra notevoli resistenze. A mio parere tale riferimento deve essere mantenuto, ma potrebbe essere sostituito con il richiamo ai comportamenti costanti tenuti dall'imprenditore. A mio parere in tal modo la tutela dei lavoratori sarebbe anche più pregnante poichè non si ricorrerebbe ad un criterio puramente

meccanico. Tra l'altro il riferimento ai comportamenti costanti tenuti dall'imprenditore si identifica con il richiamo a fatti di immediato e facile accertamento, quindi con la *sempierna probatio*.

Abbiamo ritenuto necessario sottolineare in maniera approfondita il significato di questo emendamento consono anche alla raccomandazione della Comunità europea e perfettamente coordinato con le norme contenute nel codice civile.

Il senatore Guzzetti ha presentato un emendamento tendente a sopprimere il comma 4 dell'articolo 4, cioè il primo comma in cui si parla del consigliere di parità. Debbo però ricordare che questo istituto è considerato un cardine dell'impianto del provvedimento proprio dai movimenti femminili. Certo tutti noi ci preoccupiamo di non creare strane figure nel nostro ordinamento, ma a mio parere il consigliere di parità rappresenta una delle novità qualificanti del disegno di legge al nostro esame.

Siccome i compiti, la natura e la matrice da cui il consigliere trae la sua legittimazione sono disciplinati dall'articolo 8 del provvedimento, propongo di accantonare gli emendamenti relativi al consigliere di parità per discuterli congiuntamente a quell'articolo. Molte delle obiezioni espresse dal senatore Guzzetti potrebbero infatti essere in parte superate nel momento in cui sarà esattamente definita la natura del consigliere di parità.

PRESIDENTE. Concordo con l'opportunità di accantonare gli emendamenti relativi al consigliere di parità per discuterli in concomitanza con l'articolo 8 che disciplina i compiti del consigliere stesso. Ovviamente in questo caso è necessario accantonare anche la votazione dell'articolo 4.

FERRAGUTI. Signor Presidente, noi invece vogliamo sapere quando si passerà alla votazione.

PRESIDENTE. Passiamo ora alla espressione dei pareri sugli emendamenti all'articolo 4. Il mio parere sull'emendamento 4.1 non può che essere evidentemente favorevole, anche se si potrebbe arrivare ad una migliore formulazione mantenendo il concetto di oggettività ma sganciandolo da conseguenze di carattere penale, perchè questa norma si qualifica molto attraverso il riferimento a discriminazioni che non dipendono dalla prava volontà nè dalla sciatteria colposa del datore di lavoro o dei suoi sottoposti.

Sull'emendamento 4.1-*bis* del senatore Guzzetti esprimo parere contrario perchè ritengo che in tal caso il rigore sia necessario anche in coerenza con la legge n. 903 che parla di requisiti essenziali e non di requisiti rilevanti. Il termine «rilevanti» che viene usato dalla legge in materia di lavoro in questo caso non echeggia bene la essenzialità dell'identità sessuale delle mansioni e non è coerente con la legge n. 903.

Con l'emendamento 4.1-*ter* il senatore Guzzetti ha proposto di sopprimere il 4° comma dell'articolo; visto però che abbiamo stabilito di accantonare gli emendamenti relativi al consigliere di parità, mi riservo di esprimermi successivamente su tale emendamento.

L'emendamento 4.2, che ho presentato insieme ai senatori Ferraguti e Toth è di natura esclusivamente formale, ma è da ritenersi utile per una migliore comprensione del testo.

Esprimo parere favorevole sull'emendamento 4.3.

L'emendamento 4.4 tende a riformulare il 6° comma, al quale sono anche riferiti gli emendamenti 4.5 e 4.5-bis. Esprimo evidentemente parere favorevole sull'emendamento 4.4 da me presentato, mentre sul 4.5 - per quanto siano persuasive molte delle considerazioni svolte dal senatore Toth - secondo me c'è un limite che può essere valutato analiticamente nei termini che vengono impiegati: cioè se noi usiamo l'espressione: «gravi, precisi e concordanti» che viene usata per la presunzione, siamo già nel caso in cui al giudice è consentito di emanare la sentenza, perchè la prova è stata raggiunta sia pure attraverso la concorrenza di questi elementi che formano la prova. Quindi, a questo punto abbiamo anche scavalcato il concetto finemente illustrato dal senatore Toth di *semiplena probatio* e siamo quasi alla prova piena, alla quale si può contrapporre una prova più forte. L'intenzione degli atti comunitari, che sono costruiti sulle legislazioni di altri paesi che ci hanno preceduto, è di avere un giudizio di *prima facie*, rispetto al quale si può operare l'inversione dell'onere della prova.

L'altro rilievo alla illustrazione che di questo emendamento ha fatto il senatore Toth riferendosi all'emendamento 4.5-bis del senatore Guzzetti è che la possibile correzione della prova statistica trasformandola in prassi determina che, mentre la prova statistica è fondata su basi oggettive e indiscutibili ed è inoltre di facile accesso, provare l'esistenza di prassi che sono successioni di fatti rende la posizione dell'attore molto complessa; in pratica il beneficio dell'inversione dell'onere della prova verrebbe quasi annullato per la grande difficoltà di dover dimostrare che in una certa azienda le assunzioni per prassi sono tutte di personale maschile. La prova statistica è diversa, perchè in base ad essa l'attore fornisce i dati dell'organico da cui risulta che il personale per determinate mansioni è tutto di sesso maschile; tuttavia ciò non basta perchè la prova statistica deve essere unita ad altri elementi che io definirei in termini precisi e concordanti proprio per non farli coincidere con la presunzione come formulata dal codice di procedura civile.

Con ciò credo di aver motivato il parere contrario sull'emendamento 4.5-bis, attraverso la difesa che ho appena fatto della prova statistica.

Esprimo parere favorevole sugli emendamenti 4.6, 4.7, 4.8, 4.9 e 4.10.

Esprimo parere contrario sull'emendamento 4.9-bis con cui il senatore Guzzetti intende sopprimere il comma 9 in quanto una sanzione è necessaria; sono pienamente disponibile a discutere la possibilità di sanzioni di carattere sostitutivo perchè incidere sulla fiscalizzazione può essere foriero di inconvenienti anche in sede applicativa.

Con l'emendamento 4.10-bis si propone di sopprimere il comma 10 e su tale emendamento esprimo parere contrario.

La soppressione del comma 10 dell'articolo 4, proposta con l'emendamento 4.10-bis del senatore Guzzetti, rischia di creare un vuoto

dal punto di vista sanzionatorio. Infatti è su questo comma che può fondarsi, ad esempio, la revoca degli appalti. In questo caso il provvedimento, a differenza della sospensione della fiscalizzazione, è rimesso alla discrezione dell'autorità. Certo, da una parte ciò potrebbe creare alcune difficoltà, ma dall'altra ci consente di procedere ad un'applicazione flessibile delle disposizioni. Tutti noi infatti temiamo che, ad esempio, una ditta che opera soltanto attraverso le commesse in alcuni casi possa essere condannata all'estinzione.

Perciò, esprimendo parere negativo sull'emendamento 4.10-*bis*, a titolo personale mi dichiaro disponibile a rivedere il meccanismo delle sanzioni da irrogare all'imprenditore.

BISSI, *sottosegretario di Stato per il lavoro e la previdenza sociale*. Signor Presidente, prima di esprimere il parere sugli emendamenti, debbo fare una considerazione generale richiamando l'attenzione della Commissione sul fatto che il Governo ha seguito attentamente l'*iter* lungo e travagliato del disegno di legge alla Camera. Il testo trasmessoci dall'altro ramo del Parlamento (che tra l'altro è stato sottoposto ad un esame approfondito in varie sedi, anche presso le Commissioni affari costituzionali e giustizia) costituisce il risultato di una convergenza tra le forze politiche e sociali.

Gli imprenditori e la Confindustria avevano fatto alcune osservazioni sul testo del disegno di legge. Le modifiche apportate dalla Camera dei deputati lo hanno modificato ed il Governo aveva un parere positivo sulla stesura della Camera giudicandola estremamente equilibrata. Per queste ragioni il Governo si dichiara sostanzialmente favorevole al mantenimento del testo approvato dall'altro ramo del Parlamento.

Certo, alcuni emendamenti presentati in questa sede non stravolgono il significato del disegno di legge; su di essi il Governo esprimerà parere favorevole o si rimetterà alla Commissione, fermo restando che è contrario a modificare il testo trasmesso dalla Camera.

Per quanto riguarda il problema dell'onere della prova, il Governo dichiara subito che ritiene estremamente equilibrata la normativa approvata dalla Camera. In effetti dall'illustrazione degli emendamenti su tale tema è emersa la necessità di operare alcuni piccoli aggiustamenti che meritano una maggiore considerazione da parte del Governo. Specificherò più dettagliatamente la mia posizione quando esaminerò i singoli emendamenti. Sostanzialmente però il Governo, assumendosi le sue responsabilità con chiarezza, intende precisare che vuole mantenere il provvedimento il più coerente possibile con la volontà espressa dalla Camera dei deputati poichè in quella sede è stato svolto un lavoro serio ed approfondito che ha visto impegnate tutte le forze sociali.

Ora non mi resta che esprimere il parere sui vari emendamenti presentati all'articolo 4. Per quanto riguarda l'emendamento 4.1 debbo precisare che mi è sembrato giusto il rilievo fatto dal Presidente sulla possibilità che la parola «oggettivamente» contenuta nel testo crei alcuni problemi di carattere penale. Su tale emendamento perciò il Governo si rimette alla Commissione.

Per quanto concerne l'emendamento 4.1-*bis*, presentato dal senatore Guzzetti, il Governo concorda con il parere del relatore: la parola

«essenziali» è usata anche nel testo della legge n. 903. Esprimo perciò parere contrario.

L'emendamento 4.2 potrebbe forse essere considerato superfluo, come ha detto anche il Presidente. Esso però chiarisce ulteriormente il significato della norma. Il Governo si dichiara perciò favorevole.

Inoltre il Governo esprime parere favorevole anche sull'emendamento 4.3, che propone di sopprimere il comma 5 dell'articolo 4. Infatti con tale emendamento si mira a recuperare la competenza del Tar.

Il Governo si rimette alla Commissione per quanto concerne l'emendamento 4.4 poichè esso non altera il significato del testo approvato dalla Camera dei deputati.

Debbo poi precisare che non sono un giurista e che quindi ho seguito con difficoltà l'illustrazione giuridica che il senatore Toth ha fatto dell'emendamento 4.5. Sorgono in me però notevoli preoccupazioni a proposito della parola «gravi»: non vorrei infatti che essa significasse uno svuotamento degli effetti pratici dell'inversione dell'onere della prova. Invito perciò i presentatori ad eliminare la parola «gravi». Comunque il Governo è contrario a tale emendamento.

Esprimo poi parere contrario anche sull'emendamento 4.5-*bis*: richiamandomi alle precedenti considerazioni, preciso che esso tende a vanificare l'inversione dell'onere della prova.

Il Governo esprime poi parere favorevole sull'emendamento 4.6 e si rimette alla Commissione per quanto riguarda gli emendamenti 4.7 e 4.8. Infatti questi due ultimi emendamenti non alterano la sostanza delle disposizioni approvate dalla Camera dei deputati.

Il Governo esprime parere favorevole sull'emendamento 4.9 poichè con esso si intende precisare meglio la sospensione dei benefici della fiscalizzazione.

Il Governo esprime parere contrario sull'emendamento 4.9-*bis* concordando con le affermazioni del relatore: è infatti indispensabile mantenere la previsione di una sanzione. Perciò la proposta di sopprimere il comma 9 dell'articolo non è accettabile; sarebbe invece accettabile un emendamento che intendesse precisare meglio la natura della sanzione.

L'emendamento 4.10 si ricollega all'emendamento 4.9, sul quale ho già espresso parere favorevole. Quindi, esprimo parere favorevole anche su questo emendamento.

Per quanto riguarda l'emendamento 4.10-*bis*, presentato dal senatore Guzzetti, devo esprimere parere negativo in base alle ragioni che ho prima indicato, cioè si verrebbe a creare un vuoto sanzionatorio. Sono, pertanto, contrario alla soppressione del comma 10, pur dichiarandomi disponibile di fronte alla presentazione di eventuali subemendamenti che precisino meglio il sistema sanzionatorio che si vuole introdurre.

PRESIDENTE. Onorevoli senatori, ritengo opportuno, prima di dare lettura del parere trasmesso dalla 1^a Commissione permanente, ricordare che la Commissione affari costituzionali aveva espresso un parere favorevole all'unanimità sul testo pervenuto dalla Camera dei deputati.

Il parere trasmesso dalla 1^a Commissione permanente è il seguente: «La Commissione, esaminati gli emendamenti al disegno di legge in titolo, esprime, per quanto di competenza, parere favorevole all'unanimità su tutti gli emendamenti in titolo, eccezion fatta per quello al comma 6 dell'articolo 4 ed al comma 3 dell'articolo 8, entrambi dei senatori Giugni e Ferraguti, sui quali il parere è contrario a maggioranza». Mi devo permettere di rilevare innanzitutto il fatto singolare che degli emendamenti di attenuazione sarebbero, secondo i compiti e le funzioni della 1^a Commissione, contrari alla Costituzione. In secondo luogo, non si può parlare di norme e di testi illegittimi, dal punto di vista costituzionale, senza far riferimento per lo meno alla norma della Costituzione violata. Quindi, non si è in grado di capire il motivo per cui è stato espresso parere contrario. Per queste ragioni, non vedo come questo parere possa essere preso in considerazione come parere di costituzionalità; come parere, invece, di opportunità delle norme, si può anche tener presente. Comunque, mi rimetto al giudizio della Commissione se questo parere debba essere seguito o meno, parere che si riferisce al comma 6 dell'articolo 4. Nel caso in cui si decida che debba essere tenuto presente, ritirerò l'emendamento e voterò a favore del testo che ci è stato trasmesso dalla Camera dei deputati.

Se c'è stato un errore, dovrebbe essere corretto con una pronta comunicazione oppure dovremmo correggerlo noi, perchè non possiamo prendere in considerazione un parere visibilmente contraddittorio. Inoltre, come ho già detto, non viene neanche illustrato il motivo per cui l'emendamento sarebbe incostituzionale. Il resoconto dei lavori della Commissione a tale proposito indica: «Il senatore Mazzola ritiene infatti che la prima proposta emendativa dia luogo a forti dubbi di costituzionalità, giacchè consente al ricorrente di fornire elementi anche solamente indiziari, facendone discendere l'obbligo per il convenuto di provare la insussistenza della discriminazione». Questo è un rilievo che può essere avanzato avendo in mano il codice di procedura civile e non la Costituzione. Quindi, anche il resoconto dei lavori della Commissione non dà spiegazioni sui motivi del parere, che è in contraddizione con quello trasmesso precedentemente. Tutto ciò mi sembra più che sufficiente per procedere senza tener conto di questo parere.

Per quanto riguarda la continuazione dei nostri lavori propongo di accantonare l'esame dell'articolo 4, rispetto al quale alcuni passaggi debbono essere ancora chiariti.

Se non si fanno osservazioni, così resta stabilito.

Passiamo all'esame e alla votazione degli articoli successivi. Ne do lettura:

Art. 5.

(Comitato nazionale per l'attuazione dei princìpi di parità di trattamento ed uguaglianza 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'uguaglianza

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 uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

2. Fanno parte del Comitato:

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, maggiormente 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 Comitato, senza diritto di voto:

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

b) 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;

c) 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 centrale per l'orientamento e la formazione professionale dei lavoratori.

4. I componenti del Comitato 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 Comitato 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 Comitato 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 vicepresidente del Comitato è designato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale nell'ambito dei suoi componenti.

È approvato.

Art. 6.

(Compiti del Comitato)

1. Per il perseguimento delle finalità di cui all'articolo 5, comma 1, il Comitato 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.

È approvato.

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 Comitato di cui all'articolo 5 e ai consiglieri di parità, è istituito un collegio istruttorio così composto:

a) il vicepresidente del Comitato di cui all'articolo 5, che lo presiede;

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 all'articolo 5, comma 3, lettera a);
- e) il consigliere di parità di cui all'articolo 8, comma 4.

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 Comitato di cui all'articolo 5 possono essere elevati a due.

3. Al fine di provvedere alla gestione amministrativa ed al supporto tecnico del Comitato e del collegio istruttorio è istituita la segreteria tecnica. Essa ha compiti esecutivi alle dipendenze della presidenza del Comitato 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 Comitato.

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

A questo articolo è stato presentato un emendamento da parte dei senatori Giugni, Ferraguti e Toth, tendente a sostituire al comma 1 la parola «pratiche» con la seguente: «attività».

Onorevoli senatori, siccome non condivido la presenza del termine «pratiche» (termine burocratese) in un testo di legge, d'accordo con altri colleghi, ho presentato questo emendamento che tende a sostituire quella parola con «attività». Si tratta, quindi, di una questione puramente linguistica.

GUZZETTI. Signor Presidente, forse sarebbe meglio sostituire la parola «pratiche» con la parola «atti».

PRESIDENTE. Senatore Guzzetti, sono d'accordo con la sua proposta.

BISSI, *sottosegretario di Stato per il lavoro e la previdenza sociale*. Signor Presidente, esprimo parere favorevole su questo emendamento.

PRESIDENTE. Passiamo alla votazione.

Metto ai voti l'emendamento dei senatori Giugni, Ferraguti e Toth, tendente a sostituire al comma 1 la parola «pratiche» con la parola «atti».

È approvato.

Metto ai voti nel suo insieme l'articolo 7 che, nel testo emendato, risulta così formulato:

Art. 7.

(Collegio istruttorio e segreteria tecnica)

1. Per l'istruzione degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminazioni e per la redazione dei pareri al

Comitato di cui all'articolo 5 e ai consiglieri di parità, è istituito un collegio istruttorio così composto:

- a) il vicepresidente del Comitato di cui all'articolo 5, che lo presiede;
- 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 all'articolo 5, comma 3, lettera a);
- e) il consigliere di parità di cui all'articolo 8, comma 4.

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 Comitato di cui all'articolo 5 possono essere elevati a due.

3. Al fine di provvedere alla gestione amministrativa ed al supporto tecnico del Comitato e del collegio istruttorio è istituita la segreteria tecnica. Essa ha compiti esecutivi alle dipendenze della presidenza del Comitato 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 Comitato.

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

È approvato.

Passiamo all'esame dell'articolo 8.

Ne do lettura:

Art. 8.

(Consiglieri di parità)

1. I consiglieri di parità di cui al decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla 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 quattro mesi dalla richiesta da parte del Ministero del lavoro e della previdenza sociale; ove la regione non designi, previo ulteriore invito a provvedere entro il termine perentorio di trenta giorni, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale procede alla nomina.

4. Il consigliere di parità di cui all'articolo 4, comma 2, 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 all'articolo 4, comma 7, hanno facoltà di agire in giudizio sia nei procedimenti promossi davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che davanti al tribunale amministrativo regionale 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 Comitato di cui all'articolo 5 e fanno ad esso relazione circa la propria attività. I consiglieri di parità hanno facoltà di consultare il Comitato e il consigliere nazionale di parità su ogni questione ritenuta utile.

10. I consiglieri di parità di cui ai commi 1, 2 e 4, per l'esercizio delle loro funzioni, sono domiciliati rispettivamente presso l'ufficio regionale del lavoro, l'ufficio provinciale del lavoro e il Ministero del lavoro e della previdenza sociale - 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 e della previdenza sociale. L'onere relativo fa carico al bilancio del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

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.

Su questo articolo sono stati presentati i seguenti emendamenti:

Il comma 3 è sostituito dal seguente:

«I consiglieri di parità di cui ai commi 1 e 2 sono nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative ai rispettivi livelli nazionale, regionale, provinciale e devono essere scelti tra persone esperte in materie economiche, giuridiche, sociologiche e che abbiano maturato esperienze tecnico-professionali in materia di lavoro, formazione, orientamento professionale, e della pari opportunità o esperti in materia di relazioni industriali.

8.1

ANGELONI, TOTH

Al comma 3 dopo la parola: «regioni», aggiungere la seguente frase: «tra persone che abbiano maturato un'esperienza tecnico-professionale, di durata almeno triennale, nelle materie concernenti l'ambito della presente legge»

8.2

GIUGNI, FERRAGUTI

Sopprimere il comma 8.

8.2-bis

GUZZETTI

Al comma 10 dopo le parole: «del lavoro e» aggiungere le parole: «e presso una direzione generale del».

Conseguentemente sopprimere l'articolo: «il».

8.3

GIUGNI

TOTH. L'emendamento 8.1 credo che si illustri da sè, nel senso che nel nostro ordinamento vi è la tradizione di riconoscere nei luoghi di lavoro e nei rapporti intersindacali - e quindi nei rapporti tra forze produttive - alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative il titolo ad intervenire nelle relazioni industriali. Pertanto, noi riteniamo che dare alle organizzazioni sindacali la possibilità di designare i consiglieri di parità rientri nel nostro ordinamento e nella nostra tradizione in questo settore. Viceversa creare un organo regionale, che sarà diverso da regione a regione e che non sappiamo bene cosa sia, introduce degli elementi di lottizzazione politica o comunque di intervento politico in questo settore, il che mi pare pregiudizievole sia per il buon andamento delle relazioni industriali sia per la rappresentatività dei sindacati: in definitiva introduciamo una variabile assolutamente sconosciuta che potrebbe essere caratterizzata politicamente. Quindi, è per noi un punto essenziale che il consigliere di parità sia espressione delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. Questo al fine anche di dargli maggiore forza per non collegarlo ad organi di carattere politico.

Sono queste le ragioni dell'emendamento 8.1, che per il gruppo della democrazia cristiana è essenziale perchè dalla nomina del consigliere di parità discendono anche i compiti che gli possono essere affidati e quindi anche la sdrammatizzazione di alcune attribuzioni che a nostro avviso nel testo approvato dalla Camera danno luogo ad uno stravolgimento di tutti i rapporti, creando una interferenza politica all'interno delle aziende che è assolutamente contraria ad ogni principio di buon andamento delle relazioni industriali.

PRESIDENTE. L'emendamento 8.2 che ho presentato insieme alla senatrice Ferraguti non modifica i criteri e la procedura di nomina, così come quello presentato dal senatore Toth, ma modifica i criteri di selezione e propone una esperienza tecnico-professionale di almeno tre anni per evitare che vengano creati dei *curricula* troppo disinvoltamente da parte dei nominandi, come è avvenuto in varie circostanze anche relative alla amministrazione che qui è rappresentata.

TOTH. Propongo che gli emendamenti 8.1 e 8.2 vengano integrati, inserendo la previsione dell'esperienza tecnico-professionale almeno triennale nel corpo dell'emendamento 8.1 che è più ampio.

PRESIDENTE. Ricordo che sull'emendamento 8.2 la Commissione affari costituzionali ha espresso un parere contrario, senza però motivarlo validamente sul piano costituzionale.

VECCHI. Ritengo che il mondo femminile nella sua accezione più ampia non sia rappresentato soltanto dalle organizzazioni sindacali, ma è rappresentato da diverse espressioni, sia professionali che di associazionismo.

Ritengo pertanto non accettabile l'emendamento 8.1 laddove prevede che il consigliere di parità sia nominato su designazione delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, perchè le rappresentanze dei lavoratori dipendenti sarebbero una espressione parziale del mondo femminile. Si potrebbe trovare una soluzione prevedendo che l'organo regionale debba ascoltare le organizzazioni sindacali circa la designazione del consigliere di parità.

Questa legge non si rivolge soltanto al lavoro dipendente, ma è volta a realizzare azioni positive per l'insieme del mondo femminile.

ANGELONI. Sono uno dei presentatori dell'emendamento 8.1 e vorrei intervenire rifacendomi a quello che ha detto il senatore Toth all'inizio del suo intervento.

Questa legge è fatta per le azioni positive nel mondo del lavoro; chi ha letto gli atti parlamentari della Camera sa ad esempio che tutto il discorso sull'imprenditoria femminile è stato eliminato e che si è focalizzato il disegno di legge sulle azioni nel mondo del lavoro dipendente.

Credo che della difesa del lavoratore nel mondo del lavoro il sindacato sia certamente titolato perchè può promuovere giudizio. Possiamo anche dire che il consigliere di parità sia comunque una donna.

FERRAGUTI. Mi scusi se la interrompo, ma la figura del consigliere di parità è fissata nella legge n. 726 del 1984 che prevede sia nominato dal Ministro del lavoro in ogni regione; al consigliere di parità finora era stato dato soltanto un potere di natura consultiva.

ANGELONI. Questo non vuol dire che non possiamo innovare la materia; se si passa alla nuova procedura per la nomina del consigliere di parità ritengo sia possibile che il consigliere di parità, per il quale prevediamo delle azioni non di poco conto, sia anche espressione del sindacato che ha già la titolarità per promuovere il giudizio.

Altrimenti creiamo un conflitto tra chi rappresenta le donne come il consigliere di parità e le organizzazioni sindacali che possono sentirsi scavalcate.

I sindacati quindi devono indicare una terna di nomi; possiamo poi stabilire che il consigliere di parità deve necessariamente essere una donna.

TOTH. Una simile disposizione sarebbe discriminante.

GUZZETTI. Con l'emendamento 8.2-*bis* propongo di sopprimere il comma 8 dell'articolo 8. Ribadisco che il consigliere di parità non può avere poteri di iniziativa giudiziaria o di intervento nel giudizio. Non credo sia sufficiente il fatto che questi poteri gli sono attribuiti solo su delega della lavoratrice.

PRESIDENTE. L'emendamento 8.3 da me proposto, contiene modifiche di natura tecnica. Non credo perciò che sia necessario illustrarlo dettagliatamente.

Onorevoli colleghi, a causa dei concomitanti lavori dell'Assemblea, ritengo opportuno sospendere brevemente i nostri lavori.

I lavori, sospesi alle ore 16,55, riprendono alle ore 17,50.

PRESIDENTE. Riprendiamo l'esame degli emendamenti presentati all'articolo 8.

TOTH. Signor Presidente, ritengo opportuno proporre la seguente riformulazione dell'emendamento 8.1:

«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 sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale e devono essere scelti tra persone che abbiano maturato un'esperienza tecnico-professionale, di durata almeno triennale nelle materie concernenti l'ambito della presente legge».

GUZZETTI. Signor Presidente, nel dichiarare il mio parere favorevole sulla riformulazione del comma 3 dell'articolo 8, proposta dal senatore Toth, comunico che ritiro l'emendamento 8.2-*bis*.

PRESIDENTE. Dichiaro di ritirare l'emendamento 8.2.

VECCHI. Signor Presidente, forse il periodo sarebbe più articolato se si aggiungessero le parole: «su designazione del competente organo delle regioni, su proposta delle Commissioni di parità, ove esistano, sentite le organizzazioni sindacali».

TOTH. Non sono d'accordo perchè c'è disomogeneità nel paese. Ogni regione poi può automaticamente richiamare gli organi che ha attivato. La funzione propulsiva, che giustamente ha sottolineato il senatore Vecchi, viene ottenuta ugualmente. Dobbiamo tener presente che nessun organo regionale può operare contro le proprie leggi. Se da un ordinamento regionale sono già previste le Commissioni di parità, è chiaro che l'organo regionale dovrà rispettare quella competenza.

GUZZETTI. Signor Presidente, poichè le regioni, con proprie leggi, prevedono una competenza delle Commissioni di parità, è chiaro che se l'organo competente è la Giunta questa non procederà ad una designazione senza aver consultato le Commissioni di parità. Ciò è implicito. Quando ci riferiamo ad un organo regionale, in presenza di leggi regionali, sono quest'ultime che disciplinano le procedure.

Ritengo dunque che questa dizione sia appropriata e che vada bene per tutto il territorio nazionale (naturalmente sarà poi la legge regionale a stabilire la procedura).

TOTH. Signor Presidente, desidero sottolineare nuovamente che con questo emendamento viene previsto che i consiglieri di parità vengano nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione del competente organo delle regioni, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale.

PRESIDENTE. È chiaro che deve trattarsi di un organo individuato dagli statuti o dalle leggi regionali in materia.

FERRAGUTI. Signor Presidente, con questa precisazione e cioè che lasciando la parola «organo» non intendiamo eliminare nulla di quanto è stato prodotto positivamente dalle Regioni che hanno istituito per legge le Commissioni di parità, il nostro Gruppo accetta la nuova formulazione del comma 3 dell'articolo 8.

BISSI, *sottosegretario di Stato per il lavoro e la previdenza sociale*. Signor Presidente, considerata la convergenza dei Gruppi, esprimo parere favorevole sull'emendamento 8.1 riformulato e sull'emendamento 8.3.

PRESIDENTE. Desidero avere un chiarimento da parte del rappresentante del Governo sull'ultimo periodo del comma 10 dell'articolo 8 che recita: «Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto, può modificare la collocazione del consigliere di parità nell'ambito del Ministero». Vorrei conoscere il suo significato.

BISSI, *sottosegretario di Stato per il lavoro e la previdenza sociale*. Il significato di questo periodo è abbastanza chiaro e semplice: esso incide

sulla sede logistica. I consiglieri di parità (di cui ai commi 1, 2 e 4), per l'esercizio delle loro funzioni, sono domiciliati rispettivamente presso l'ufficio regionale del lavoro, l'ufficio provinciale del lavoro e il Ministero del lavoro e della previdenza sociale direzione generale dei rapporti di lavoro. Siccome in futuro si potrebbe trattare non più della direzione generale dei rapporti di lavoro, ma di un'altra direzione, per motivi di opportunità, è stato previsto questo periodo. Un domani, per motivi di funzionalità potrebbe essere opportuno assegnare questi consiglieri ad un'altra direzione. Se non venisse previsto questo periodo, ci troveremmo di fronte ad una posizione rigida, non modificabile se non con l'approvazione di un'altra legge.

PRESIDENTE. Passiamo alla votazione.

Metto ai voti l'emendamento 8.1 così come riformulato.

È approvato.

Metto ai voti l'emendamento 8.3.

È approvato.

Metto ai voti l'articolo 8, che nel testo emendato risulta così formulato:

Art. 8.

(Consiglieri di parità)

1. I consiglieri di parità di cui al decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla 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, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale e devono essere scelti tra persone che abbiano maturato un'esperienza tecnico-professionale di durata almeno triennale nelle materie concernenti l'ambito della presente legge.

4. Il consigliere di parità di cui all'articolo 4, comma 2, 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 all'articolo 4, comma 6, hanno facoltà di agire in giudizio sia nei procedimenti promossi davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che davanti al tribunale amministrativo regionale su delega della lavoratrice ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima ai sensi dell'articolo 4.

9. I consiglieri di parità ricevono comunicazioni sugli indirizzi dal Comitato di cui all'articolo 5 e fanno ad esso relazione circa la propria attività. I consiglieri di parità hanno facoltà di consultare il Comitato e il consigliere nazionale di parità su ogni questione ritenuta utile.

10. I consiglieri di parità di cui ai commi 1, 2 e 4, per l'esercizio delle loro funzioni, sono domiciliati rispettivamente presso l'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione e presso una direzione generale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. 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 e della previdenza sociale. L'onere relativo fa carico al bilancio del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

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.

È approvato.

Passiamo all'articolo 9. Ne do lettura:

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 cassa integrazione guadagni, 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 deve essere redatto entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, in conformità alle indicazioni definite, nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto da emanarsi entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

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 sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Lo metto ai voti.

È approvato.

Do lettura dell'articolo 10:

Art. 10.

(Relazione al Parlamento)

1. Trascorsi due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale riferisce, entro trenta giorni, alle competenti Commissioni parlamentari del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati sull'attuazione della legge stessa, sulla base di un rapporto redatto dal Comitato di cui all'articolo 5.

Lo metto ai voti.

È approvato.

Do lettura dell'articolo 11:

Art. 11.

(Copertura finanziaria)

1. Per il funzionamento degli organi di cui agli articoli 5 e 7, a decorrere dal 1991, è autorizzata la spesa di lire 1.000 milioni annui. Per il finanziamento degli interventi previsti dall'articolo 2 è autorizzata, a decorrere dal 1991, la spesa di lire 9.000 milioni annui.

2. All'onere di lire 10.000 milioni annui nel triennio 1991-1993 si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1991-1993, al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per l'anno 1991 utilizzando l'accantonamento «Finanziamento del Comitato nazionale per la parità presso il Ministero e delle azioni positive per le pari opportunità».

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

Devo deplorare che pur avendo richiesto alla Commissione bilancio, per iscritto e sin dal 28 gennaio 1991, l'espressione del dovuto parere sulla norma di copertura finanziaria del disegno di legge e pur avendolo sollecitato tutte le settimane, anche in questa settimana la 5^a Commissione non ha ritenuto di esprimere il suddetto parere.

Essendo ormai scaduti i termini previsti dall'articolo 39, comma 1, del nostro Regolamento, possiamo procedere alla votazione dell'articolo 11.

Pertanto metto ai voti l'articolo 11.

È approvato.

Torniamo ora alla discussione dell'articolo 4, precedentemente accantonato, e dei relativi emendamenti.

Ritiro l'emendamento 4.1 e propongo il seguente emendamento 4-A tendente a sostituire, al comma 1: «oggettivamente pregiudizievole» con le parole: «che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via diretta i lavoratori in ragione del sesso».

BISSI, sottosegretario di Stato per il lavoro e la previdenza sociale. Esprimo parere favorevole su questo emendamento.

PRESIDENTE. Ritiro l'emendamento 4.4 e propongo di sostituire il comma 6 con il seguente emendamento 4-B: «Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto - desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, alla assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti - idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sulla insussistenza della discriminazione».

TOTH. Ritengo che la formulazione proposta dal Presidente sia fondamentalmente identica a quella sulla quale la 1^a Commissione ha espresso parere favorevole.

Concordo con tale nuovo emendamento e pertanto ritiro l'emendamento 4.5.

GUZZETTI. Per le stesse motivazioni espresse dal senatore Toth ritiro l'emendamento 4.5-*bis*.

PRESIDENTE. Propongo il seguente emendamento 4-C tendente ad aggiungere, al comma 7, dopo le parole: «articolo 7», le parole: «da allegare al ricorso e sentita la Commissione regionale per l'impiego». Conseguentemente ritiro l'emendamento 4.6 che è così assorbito dalla nuova formulazione.

GUZZETTI. Concordo con l'emendamento 4-C proposto dal Presidente relatore e ritiro l'emendamento 4.5-*ter*.

PRESIDENTE. Ritengo opportuno proporre l'emendamento 4-D al fine di sostituire il comma 9 con il seguente: «In caso di mancata ottemperanza alla sentenza di cui al comma 8 si applica l'articolo 650 del codice penale richiamato dall'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903».

Onorevoli colleghi, ritengo che tale proposta possa rappresentare una soluzione ragionevole anche perchè il richiamo operato dall'articolo 15 della legge n. 903 è riferito soltanto al dispositivo sanzionatorio. Ovviamente alla sentenza seguiranno tutte le normali procedure previste dal codice di procedura civile.

Conseguentemente, ritiro l'emendamento 4.10.

GUZZETTI. Concordo con l'emendamento proposto dal Presidente e ritiro gli emendamenti 4.9-*bis* e 4.10-*bis*.

BISSI, *sottosegretario di Stato per il lavoro e la previdenza sociale*. Il Governo si rimette alla volontà della Commissione sugli emendamenti 4-B, 4-C e 4-D.

PRESIDENTE. Passiamo alla votazione degli emendamenti.

Metto ai voti l'emendamento 4-A, da me proposto, tendente a sostituire, al comma 1 dell'articolo 4, le parole: «oggettivamente pregiudizievole», con le altre: «che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta i lavoratori in ragione del sesso».

È approvato.

GUZZETTI. Signor Presidente, ritiro gli emendamenti 4.1-*bis* e 4.1-*ter*.

PRESIDENTE. Metto ai voti l'emendamento 4.2, da me proposto congiuntamente ad altri senatori, tendente a spostare alla fine del periodo del comma 4 dell'articolo 4 le parole: «anche tramite il

consigliere di parità di cui all'articolo 8, comma 2, competente del territorio».

È approvato.

Metto ai voti l'emendamento 4.3, da me proposto congiuntamente ad altri senatori, tendente a sopprimere il comma 5 dell'articolo 4.

È approvato.

Metto ai voti l'emendamento 4-B, da me proposto, tendente a sostituire il comma 6 dell'articolo 4 con il seguente: «quando il ricorrente fornisce elementi di fatto – desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti – idonei a fondare, in termini precisi e concordanti la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sulla insussistenza della discriminazione».

È approvato.

Metto ai voti l'emendamento 4-C, da me proposto, tendente ad aggiungere al comma 7 dell'articolo 4, dopo le parole: «articolo 7», le altre: «, da allegare al ricorso stesso e sentita la Commissione regionale per l'impiego».

È approvato.

Metto ai voti l'emendamento 4.7, da me proposto congiuntamente ad altri senatori, tendente a sostituire l'ultimo periodo del comma 7 dell'articolo 4 con il seguente: «Decorso inutilmente il termine di trenta giorni dalla richiesta del parere al collegio istruttorio, il ricorso può essere comunque proposto».

È approvato.

Metto ai voti l'emendamento 4.8, dei senatori Giugni, Ferraguti e Toth, tendente a sostituire il comma 8 dell'articolo 4 con il seguente: «Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 7, ordina al datore di lavoro di definire, 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, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate. Nella sentenza il giudice fissa un termine per la definizione del piano».

È approvato.

Passiamo alla votazione dell'emendamento 4-D.

IANNONE. Signor Presidente, a nome del Gruppo parlamentare che rappresento, dichiaro che riteniamo opportuno mantenere il testo che ci è stato trasmesso dalla Camera dei deputati. Pertanto, annuncio il nostro parere contrario su questo emendamento.

PRESIDENTE. Metto ai voti l'emendamento 4.D, del relatore Giugni, tendente a sostituire il comma 9 dell'articolo 4 con il seguente: «In caso di mancata ottemperanza alla sentenza di cui al comma 8 si applica l'articolo 650 del codice penale richiamato dall'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903».

È approvato.

Metto ai voti l'emendamento 4.9, dei senatori Giugni, Ferraguti e Toth, tendente ad aggiungere dopo il comma 10 dell'articolo 4 il seguente comma: «Resta fermo quanto stabilito dall'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903».

È approvato.

Metto ai voti nel suo insieme l'articolo 4 che, nel testo emendato, risulta così formulato:

Art. 4.

(Azioni in giudizio)

1. Costituisce discriminazione, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta 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 imprese private e pubbliche la prestazione richiesta deve essere accompagnata dalle parole «dell'uno o dell'altro sesso», fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.

4. 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 promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile anche tramite il consigliere di parità di cui all'articolo 8, comma 2, competente per territorio.

5. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto - desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti,

alla progressione in carriera ed ai licenziamenti - idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sulla insussistenza della discriminazione.

6. 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, da allegare al ricorso stesso, e sentita la Commissione regionale per l'impiego. Decorso inutilmente il termine di trenta giorni dalla richiesta del parere al collegio istruttorio, il ricorso può essere comunque proposto.

7. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 6, ordina al datore di lavoro di definire, 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, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate. Nella sentenza il giudice fissa un termine per la definizione del piano.

8. In caso di mancata ottemperanza alla sentenza di cui al comma 7 si applica l'articolo 650 del codice penale richiamato dall'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

9. 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 attinenti 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 adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Tale disposizione 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.

10. Resta fermo quanto stabilito dall'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

È approvato.

Passiamo alla votazione finale.

FERRAGUTI. Signor Presidente, farò una breve dichiarazione di voto poichè già abbiamo sottolineato, durante la discussione generale, le motivazioni che militano a favore dell'approvazione del provvedimento al nostro esame.

Sotto diversi aspetti ritengo si possa affermare che la Commissione lavoro - con gli emendamenti approvati - ha contribuito a rendere più chiaro questo disegno di legge, licenziando complessivamente una buona legge. Tuttavia, resta in me amarezza per il ritardo culturale che ancora permane. Dal provvedimento esce modificata una norma che, come donne consideravamo significativa: rendere più cogente la sanzione economica per tutte quelle imprese e quei datori di lavoro, pubblici e privati, che si oppongono alla parità di trattamento tra uomo e donna. Si è detto che il testo formulato poteva dar luogo a rischi, ma la volontà del legislatore, da quanto emerge dal dibattito della Camera dei deputati, era chiara. Il legislatore intendeva ridurre al massimo gli elementi di aggiramento della legge, tentativi che già sono stati registrati per quanto riguarda l'applicazione della legge n. 903 e che si verificheranno con l'attuale norma penale. L'esigenza di favorire la parità di trattamento tra uomo e donna, e di procedere in tale direzione, è avvertita non soltanto dalle donne, ma da larga parte del nostro Paese.

Le considerazioni sopra espresse, nulla tolgono al valore della legge. Dichiaro, a nome del Gruppo parlamentare PDS, il voto favorevole al disegno di legge.

TOTH. Signor Presidente, annuncio il voto favorevole del Gruppo della Democrazia cristiana sul disegno di legge.

Ritengo che il lavoro compiuto dal Senato abbia dato maggior forza ed abbia migliorato il testo che ci è stato trasmesso dalla Camera dei deputati, soprattutto perchè ha eliminato alcuni elementi che potevano essere in contrasto con i principi generali dell'ordinamento costituzionale del nostro Paese: è stato eliminato il rischio di approvare una legge che sarebbe stata esposta ad un sindacato di legittimità costituzionale. Abbiamo realizzato degli aggiustamenti della normativa che non intaccano minimamente la sostanza del provvedimento, della cui importanza il mio partito è perfettamente consapevole.

Per quanto riguarda l'osservazione della senatrice Ferraguti, noi ci rendiamo conto della necessità di prevedere maggiori sanzioni per la mancata osservanza dell'obbligo della parità di trattamento tra uomo e donna, ma riteniamo che la sospensione del beneficio della fiscalizzazione degli oneri sociali rischi di creare delle difficoltà per le imprese (sarebbero state danneggiate non soltanto le imprese, ma anche i lavoratori impiegati presso quelle imprese). Questo è stato l'unico motivo che ci ha indotti ad insistere su quel punto. Se la legge n. 903 non è riuscita a realizzare gli obiettivi perseguiti è successo perchè non erano stati previsti degli organi adeguati che si attivassero giudizialmente di fronte ad una mancata osservanza di quella normativa.

Il Gruppo parlamentare della Democrazia cristiana ha voluto conservare alcuni principi fondamentali, come l'estensione ed il potenziamento dell'istituto del consigliere di parità, l'inversione dell'onere della prova, la possibilità delle azioni collettive affidate al consigliere di parità, principi portanti del provvedimento al quale riteniamo di aver dato una struttura più forte.

Onorevoli senatori, il Gruppo che rappresento è soddisfatto del lavoro compiuto dal Senato e si augura che l'altro ramo del Parlamento lo confermi.

PRESIDENTE. Onorevoli colleghi, in questa mia breve dichiarazione di voto, desidero ricordare che questo disegno di legge ha visto un forte impegno da parte del Partito socialista, in particolar modo da parte della sua componente femminile.

Ritengo che questo provvedimento sia anche molto interessante per le innovazioni coraggiose che apporta nell'ordinamento giuridico, per gli obiettivi che persegue, per l'equilibrio delle soluzioni che sono state prospettate, soluzioni che non hanno nessuna caratteristica persecutoria ma si ispirano a criteri promozionali e premiali (non certo punitivi). L'unico punto del provvedimento che poteva apparire dettato da intenti punitivi, non per l'intenzione dei proponenti ma per la sua formulazione tecnica (tra l'altro di difficile applicazione), era quello che riguardava la sospensione del beneficio della fiscalizzazione degli oneri sociali.

Desidero sottolineare che alla sentenza del giudice seguiranno i normali procedimenti esecutivi; tuttavia, data la singolarità della materia, sarà necessario un serio e consistente contributo da parte della dottrina giuridica e della giurisprudenza, soprattutto per individuare gli spazi appropriati per i procedimenti esecutivi, che potranno essere più utili e determinanti che non la stessa sanzione penale (che abbiamo comunque ritenuto opportuno introdurre).

Per questi motivi annuncio (con molta convinzione) a nome del Gruppo parlamentare che rappresento, il nostro voto favorevole sul disegno di legge in esame.

BONO PARRINO. Signor Presidente, esprimo la soddisfazione del mio Gruppo parlamentare per l'approvazione di un disegno di legge lungamente atteso dall'opinione pubblica.

Ritengo che il testo che ci è stato trasmesso dalla Camera dei deputati sia stato migliorato sia nella forma che nei contenuti. Per quanto attiene soprattutto agli aggiustamenti normativi, il provvedimento appare più equilibrato rispetto a quello precedentemente analizzato.

Onorevoli senatori, come ricorderete, abbiamo condiviso le modifiche proposte all'articolo 4, per quanto riguarda le azioni in giudizio, e all'articolo 8, che si riferisce ai consiglieri di parità. Ci è sembrato altrettanto opportuna l'approvazione dell'emendamento sulla sospensione dei benefici della fiscalizzazione sociale. Tutte queste modifiche hanno reso più equilibrata la normativa nel suo complesso.

Certamente siamo a conoscenza del fatto che esiste nel nostro corpo sociale una certa conflittualità. Siamo sicuri che il lavoro che oggi abbiamo concluso presso questa Aula del Senato contribuirà a dare più giustizia. Il misurarsi sulla uguaglianza è sempre una scelta di grande civiltà che tutti i Partiti politici, in armonia, hanno cercato di portare avanti per approvare un provvedimento che concretizzi i principi e i fondamenti della legge n. 903, anche se quest'ultima aveva già dato tanto per i suoi contenuti, per la sua forma e per le sue innovazioni.

PRESIDENTE. Poichè nessun altro domanda di parlare per dichiarazione di voto, metto ai voti nel suo complesso il disegno di legge, nel testo modificato.

È approvato.

I lavori terminano alle ore 19,20.

SERVIZIO DELLE COMMISSIONI PARLAMENTARI

Il Consigliere parlamentare preposto all'Ufficio centrale e dei resoconti stenografici

DOTT SSA MARISA NUDDA