SENATO DELLA REPUBBLICA

XII LEGISLATURA

11ª COMMISSIONE PERMANENTE

(Lavoro, previdenza sociale)

INDAGINE CONOSCITIVA SULLA STATO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE 10 APRILE 1991, N. 125, RECANTE NORME IN MATERIA DI AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITÀ UOMO-DONNA NEL LAVORO

1° Resoconto stenografico

SEDUTA DI MARTEDÌ 30 MAGGIO 1995

Presidenza del presidente SMURAGLIA

IC 0273

TIPOGRAFIA DEL SENATO (600)

INDICE

Audizione di componenti del Comitato nazionale per l'attuazione dei princìpi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici

PRESIDENTE ..... *Pag.* 3, 6, 7 e *passim*
DANIELE GALDI *(Progr. Feder.)* 15
DE GUIDI *(Progr. Feder.)* 13
MANZI *(Rif. Com. Progr.)* 17
CAMOZZI ..... *Pag.* 4, 7, 8 e *passim*
LIVRAGHI 10, 12, 16
PASSALACQUA ..... 6, 7, 9 e *passim*
SELVAGGI 12

Intervengono, ai sensi dell'articolo 48 del Regolamento, le signore Gabriella Camozzi, Renata Livraghi, Carla Passalacqua e Franca Selvaggi in rappresentanza del Comitato nazionale per l'attuazione dei princìpi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

I lavori hanno inizio alle ore 15,15.

Audizione dei componenti del Comitato nazionale per l'attuazione dei princìpi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità fra lavoratori e lavoratrici

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca l'indagine conoscitiva sullo stato di attuazione della legge 10 aprile 1991, n. 125, recante norme in materia di azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.

Procediamo oggi all'audizione di componenti del Comitato nazionale per l'attuazione dei princìpi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

Apriamo questo incontro con il Comitato delle pari opportunità, di recente ricostituito e qui rappresentato da alcune esponenti, che io ringrazio per essere venute a questo incontro.

Le ragioni per cui abbiamo ritenuto di non svolgere un incontro plenario sono intuibili: preferivamo che i lavori fossero più operativi.

Ricordo che stiamo conducendo una indagine conoscitiva sull'applicazione della legge n. 125 del 1991. Abbiamo raccolto del materiale e abbiamo fatto tre sopralluoghi in città lontane geograficamente, ma che non esprimono tutte le problematiche: Milano, Firenze e Napoli. Ci accingiamo alla conclusione dei lavori. In questo ambito è particolarmente importante anche l'incontro con il vostro Comitato.

Abbiamo letto il rapporto che recentemente è stato redatto, abbiamo visto che ci sono note che coincidono ampiamente con quanto anche noi abbiamo riscontrato. Anche l'impostazione del Comitato è critica su alcuni aspetti dell'applicazione e delle modalità della legge.

Abbiamo fatto esperienze anche dirette, come ho detto, che ci hanno consentito di verificare che l'immagine che avevamo in base alla documentazione, di una attuazione a scartamento ridotto, nella realtà in qualche misura è anche peggiore, almeno in alcuni settori dove il lavoro ancora non è cominciato o incontra grosse difficoltà. Ci sono anche molti casi in cui i consiglieri di parità non sono stati nominati affatto. In altri sono stati nominati di recente. Dunque, i consiglieri di parità trovano entusiasmo e buona accoglienza da parte di tutti, entusiasmo che però si raffredda quando si cominciano a chiedere strumenti, locali, mezzi, eccetera. Il problema non è soltanto quello: ci sono altre questioni che del resto nel rapporto sono indicate.

Abbiamo anche cercato di esplorare l'aspetto relativo alle azioni giudiziarie che, almeno da quanto pubblicato, sono pochissime. Abbiamo anche sentito magistrati delle preture del lavoro per capire se ci siano azioni che non arrivano alla sentenza. In realtà la percentuale è molto modesta. A Milano hanno raccolto tutto, anche quello che era finito con la conciliazione o le sentenze inedite. Questa parte è veramente irrilevante.

Comunque a questo punto gradirei sentire un po' le vostre opinioni e cosa pensate di questa legge, quali propositi avete, visto che siete appena insediate e avete un avvenire davanti a voi. Cosa potete dirci per quanto riguarda il nostro lavoro?

CAMOZZI. Ringrazio, anche a nome delle mie colleghe, per l'opportunità che ci avete offerto. Come lei ha detto, signor Presidente, avete già ricevuto il rapporto prodotto dal Ministro, che denunzia una situazione a scartamento ridotto.

In particolare vorrei sottoporvi alcuni aspetti del dettato legislativo che sono scarsamente applicati e i problemi che sono ancora aperti; in special modo l'articolo 3, relativo al finanziamento delle azioni positive realizzate mediante la formazione professionale. L'articolo 3 fa riferimento a una quota del fondo di rotazione istituito dall'articolo 25 della legge n. 845 del 1978 che non è ancora stata destinata ai progetti di formazione professionale rivolti alle donne. Noi abbiamo prodotto un appunto per il Ministro perchè vigilasse affinchè il CIPE prevedesse questa riserva stabilita dalla legge. Nell'anno di prima applicazione la quota era stata fissata nella misura del 10 per cento ma successivamente il CIPE non ha predestinato alcuna quota. Il primo problema è questo, anche perchè - c'è una notazione a parte da fare - la tipologia dei progetti di azione positiva che vengono sottoposti all'approvazione del Comitato nazionale di parità istituito presso il Ministero del lavoro ha una impostazione più di formazione, di qualificazione professionale, che non di attuazione dello spirito di questa legge.

L'articolo 8, relativo ai consiglieri di parità (o alle consigliere), è un problema aperto. Alcune regioni (Abruzzo, Molise, Umbria, Puglia, Sardegna, Emilia-Romagna, Campania, Calabria) non hanno ancora applicato questo testo legislativo. Il Consiglio regionale infatti deve indicare i nominativi delle consigliere di parità, sia a livello regionale sia a livello provinciale. Successivamente il Ministero del lavoro adotta il decreto si nomina. Questa attività è stato svolta da alcune regioni, ma non da tutte, in particolare non da quelle che ho citato. Il Comitato si è adoperato e il Ministro ha inviato alle regioni inadempienti una lettera di sollecito, in quanto non si può imporre alle regioni inadempienti di applicare la legge e in particolare l'articolo 8.

Essendone inoltre recentissima l'elezione, gli organi di Governo delle regioni solo oggi possono dare attuazione a quest'articolo.

C'è poi la situazione che anche lei citava e cioè che le regioni hanno adempiuto alla nomina delle consigliere, ma queste non sono operative. Nella fattispecie, per esempio nel Veneto, la consigliera è stata nominata, ma non ha mai operato. Nel Lazio c'è una situazione diversa: contro la designazione si sono pronunciate le organizzazioni sindacali. La legge dice che, prima della indicazione, l'organo competente della re-

gione deve sentire anche il parere delle organizzazioni sindacali. Queste non hanno espresso sulla nomina del consigliere regionale del Lazio un parere positivo e perciò il Ministro non ha ancora potuto provvedere al decreto di nomina della signora candidata.

Vorrei soffermarmi ancora sull'articolo 8. Il Comitato, nell'ultima riunione, ha approvato un programma con alcune linee indicative e alcuni programmi d'azione per il triennio che abbiamo davanti. In particolare, si prevede un intervento di formazione, con lo scopo di rendere omogenea la formazione delle consigliere, che hanno preparazione giuridico-economica, contrattuale e sindacale diversificata.

Il Comitato intende ora intraprendere un nuovo lavoro sull'individuazione dei criteri di valutazione dei progetti di azione positiva. Poco fa dicevo che quelli che vengono sottoposti alla valutazione del Comitato sono progetti che hanno un taglio formativo, più che di azione positiva, cioè di intervento sull'organizzazione del lavoro, sull'organizzazione della vita sociale dove si svolge l'azione positiva. Noi abbiamo intenzione di individuare una serie di criteri e di segnalare ai soggetti protagonisti, attori delle azioni positive - cioè le organizzazioni sindacali, le associazioni imprenditoriali e gli enti di formazione - come si deve svolgere un progetto d'azione, i criteri, le modalità in base ai quali il Comitato esprime parere favorevole. Anche nei confronti delle consigliere di parità intendiamo promuovere un'azione di formazione e di informazione sui nuovi criteri che verranno determinati dal Comitato nazionale di parità.

Per realizzare la formazione delle consigliere, inoltre, il Comitato di parità ha pensato di accedere ai finanziamenti dell'Unione europea attraverso la proposta di un progetto NOW (New opportunities for women) che ha trovato come *partners* europei i rispettivi competenti Ministeri del Belgio e della Spagna. Il progetto si articola su quattro moduli: un intervento di formazione che riguarda le consigliere di parità; uno che riguarda gli ispettori del lavoro preposti alla verifica dei progetti stessi; la creazione di un osservatorio, una sorta di banca dati dei progetti di azione positiva; la creazione di una guida sui criteri stessi di valutazione dei progetti di azione positiva.

Queste sono, tracciate molto sinteticamente, le attività che il Comitato intende svolgere nei prossimi tre anni.

Relativamente all'articolo 9, vi è un problema aperto. Questo articolo riguarda il rapporto sulla situazione del personale che le aziende con più di 100 dipendenti devono redigere ogni biennio, relativamente allo stato delle assunzioni, della formazione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento di cassa integrazione, dei licenziamenti e dei prepensionamenti, delle retribuzioni effettivamente corrisposte. Come voi saprete, il termine per la presentazione dei rapporti è sospeso dal 28 febbraio 1994. Il Ministro, riguardo questo problema, sta procedendo a determinare le nuove tabelle e si sta adoperando, in particolar modo, per ricercare il consenso fra le parti sociali. Questo perchè sul primo rapporto relativo alla situazione delle aziende, che venne redatto nel 1991, si aprì immediatamente un contenzioso e vi fu un'impugnazione da parte di Confindustria e Assicredito al TAR, che non è stata ancora definita.

Per questo motivo, prima di procedere alla definizione delle nuove tabelle, il Ministro intende promuovere un confronto ed avere il consenso delle parti sociali, affinchè questo articolo venga applicato e non si rischi, come è avvenuto nel 1992, di non avere tabelle che illustrino la reale situazione occupazionale tra uomini e donne nelle aziende e nel nostro paese.

Vorrei infine richiamare un'ultima questione riguardante l'articolo 2, comma 6, relativo ai piani di azione positiva nel pubblico impiego. La legge n. 125 del 1991 prevedeva che, ad un anno dalla sua entrata in vigore, le amministrazioni dello Stato si sarebbero adoperate per adottare piani di azione positiva. Il comma 6 dell'articolo 2 non è stato applicato; noi riteniamo che vi debba essere una concertazione fra il Ministro del lavoro e il Ministro della funzione pubblica, affinchè si risolva questo contenzioso e sia data indicazione a ciascuna amministrazione di adoperarsi, anche sul fronte delle risorse, perchè questi piani di azione positiva siano realizzati in ogni settore dell'amministrazione dello Stato.

PRESIDENTE. Vorrei dei chiarimenti proprio sull'ultimo aspetto da lei trattato, in particolare in merito ai rapporti con il Dipartimento della funzione pubblica, con cui sembrerebbe che si sia verificata una sorta di contenzioso.

Vorrei capire le origini di questo contrasto e come si potrebbe riuscire a definirlo.

PASSALACQUA. Questo contenzioso è nato nel momento stesso in cui fu applicata per la prima volta la legge n. 125 del 1991. Noi non abbiamo mai capito se questa fosse una posizione dei Ministri o solo dell'ufficio per la condizione femminile, istituito presso il Dipartimento della funzione pubblica. Questo ufficio sosteneva che i finanziamenti di nove miliardi dovevano essere dati per il 50 per cento ad imprese private e per il 50 per cento ad imprese pubbliche, misura che invece la legge non prevede. L'allora ministro del lavoro Marini rispose che questa soluzione non era ammissibile, perchè la legge n. 125 prevede che i finanziamenti vengano erogati solo alle imprese private. Iniziò così il contenzioso.

In seguito, il Ministro del lavoro, con una lettera formale, e poi con un telegramma, chiese al ministro della funzione pubblica Gaspari un incontro per concertare l'applicazione della legge n. 125, incontro che non ebbe luogo. Vi fu invece sempre un rifiuto, mai esplicitato per iscritto, ad incontrarsi per iniziare un'attività comune. Noi insistemmo, ma il Dipartimento della funzione pubblica continuò a far circolare per proprio conto questa interpretazione, senza concertarla con noi, anche se la legge stabilisce che ciò debba avvenire; noi avanzammo diverse proposte su questo terreno, che non furono mai accettate, l'ultima delle quali in occasione dell'approvazione del decreto legislativo n. 29 del 1993, di riforma della pubblica amministrazione, all'interno del quale si sarebbe potuto trovare il modo per sciogliere questo nodo.

La delega che il Parlamento diede al Governo stabiliva di individuare strumenti e procedure affinchè la legge n. 125 fosse applicata anche all'interno della pubblica amministrazione. Il citato decreto legislativo n. 29 non ha richiamato questo punto, ma ha riconfermato solo

che, sulla base della politica della Comunità europea, anche in Italia si dovessero promuovere politiche di pari opportunità.

La possibilità di una concertazione non ci fu mai, perchè l'ufficio del Dipartimento, o i vari Ministri della funzione pubblica che si sono succeduti, al di là delle parole pronunciate, non furono mai d'accordo. Bisogna quindi trovare una soluzione a questo problema, perchè le imprese pubbliche occupano migliaia e migliaia di donne e, proprio nel momento in cui l'amministrazione pubblica si riqualifica, pensiamo che azioni positive per valorizzare il lavoro femminile in questo settore siano nell'interesse dell'amministrazione stessa.

Il nodo da risolvere, come ha già detto prima Gabriella Camozzi, è quello delle risorse finanziarie. Ogni ramo della pubblica amministrazione deve avere nel proprio bilancio risorse per attuare queste iniziative, altrimenti, al di là della buona volontà, queste non possono essere portate avanti. Ma dove reperire le risorse? Noi abbiamo sempre sostenuto - ripeto - che ogni ramo della pubblica amministrazione nel proprio bilancio deve avere una voce *ad hoc*. Occorre poi svolgere un lavoro comune, sul quale il Ministero del lavoro e il Comitato hanno sempre dato la loro disponibilità senza avere, però, risposte adeguate.

PRESIDENTE. Esiste ancora un ufficio specifico presso il Dipartimento della funzione pubblica?

PASSALACQUA. Sì, esiste. La responsabile di questo ufficio, la dottoressa Severo, è stata anche componente, per conto della Funzione pubblica, del Comitato. Vi è quindi una possibilità per poter collaborare.

PRESIDENTE. Vorrei un altro chiarimento circa la Commissione nazionale per le pari opportunità insediata presso la Presidenza del Consiglio. Anche in questo caso mi sembra che non sempre gli ambiti siano perfettamente definiti: vorrei capire, a questo riguardo, se vi è una concertazione e quali siano i rapporti del Comitato con la Commissione per le pari opportunità; o se, invece, vi è una sorta di competizione. Cosa bisognerebbe fare?

CAMOZZI. Vorrei esporre innanzitutto quali sono i limiti e gli ambiti nei quali il Comitato deve intervenire. Secondo il dettato della legge n. 125 del 1991, il Comitato istituito presso il Ministero del lavoro interviene esclusivamente in materia di lavoro.

Vi sono state, come lei ha accennato, delle sbavature nella Commissione nazionale per le pari opportunità su questo tema, forse non estremamente pertinenti. Noi non abbiamo mai pensato di intervenire - non è nostro costume farlo e non lo è stato neanche nella gestione precedente - su materia che non sia quella del lavoro, della progressione di carriera e soprattutto della individuazione dei progetti di azione positiva.

Nel programma triennale, che attiveremo nei prossimi giorni essendo stato approvato la settimana scorsa, abbiamo inteso soprattutto avviare una serie di relazioni e di rapporti molto stretti con i Comitati per le pari opportunità istituiti presso gli altri Ministeri, in particolare

con quello istituito presso il Ministero della pubblica istruzione, relativamente all'applicazione, nei confronti dei docenti, della legge n.125 del 1991 negli istituti scolastici superiori. Abbiamo pensato cioè ad un'azione propedeutica alla formazione del corpo insegnante, sempre però limitando il nostro intervento a problematiche inerenti il mercato del lavoro e la conoscenza della legge n. 125.

I compiti del Comitato, infatti, sono definiti dalla legge, e noi a quelli intendiamo attenerci, senza invadere altri terreni.

PRESIDENTE. Vi è poi un problema particolarmente delicato, che è quello dei mezzi e degli strumenti operativi a disposizione delle consigliere di parità. Se ben ricordo, a questo proposito era stata emanata una circolare, ma mi pare sia stata completamente disattesa. Avete in animo di fare qualcosa al riguardo? Questo è un problema tra i più spinosi, perchè ovunque vi registrano resistenze o dichiarazioni di inattuabilità e comunque il piccolissimo compenso che viene riconosciuto alle consigliere di parità fa sì che non se ne trovino o che, in ogni caso, si tratti di un puro volontariato. Qual è la vostra opinione sull'argomento?

CAMOZZI. Questo, a cui lei ha accennato, è il problema più grosso che le consigliere di parità si trovano ad affrontare. La legge n. 125 del 1991, infatti, attribuisce loro importantissimi e onerosissimi compiti, quale quello di vigilare e di sviluppare un'azione attenta relativamente al rapporto biennale sulla situazione del personale che le aziende debbono presentare; prevede inoltre che possano agire in giudizio in rappresentanza delle lavoratrici e che siano componenti delle commissioni regionali per l'impiego e delle commissioni provinciali del lavoro. Come si vede, dunque, si tratta di notevoli compiti e facoltà, per lo svolgimento dei quali, però, la legge non prevede nè mezzi nè risorse, costringendo, in pratica, le consigliere (che invece - ripeto - hanno una funzione notevolissima anche a livello istituzionale e giuridico) ad un'attività di puro volontariato.

Al riguardo, la proposta che abbiamo avanzato al Ministro del lavoro - e che, in prima battuta, riguarda soltanto le consigliere di parità regionali - è di compiere uno sforzo economico. Laddove la consigliera è stata nominata, deve garantire almeno una presenza settimanale presso l'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione e per questo impegno deve essere corrisposta una sorta di retribuzione, attraverso un gettone di presenza. Infatti, già stabilire che un giorno alla settimana questa figura importante, a cui sono attribuiti dalla legge compiti estremamente rilevanti, sia presente e disponibile ad accogliere le donne che hanno dei problemi o che si trovano in condizioni di difficoltà sul posto di lavoro, ci pare un passo importante e significativo.

In sostanza, si tratta sia di attivare una volontà politica che di superare i problemi economici legati alla nostra proposta, la quale peraltro ci consente di ovviare anche a un limite presente all'interno della legge, quello cioè di supporre che l'attività della consigliera sia gratuita e di puro volontariato.

Vi è poi un problema di assistenza legale alla stessa attività della consigliera; come pure occorre approfondire il tema della disponibilità

funzionale degli uffici periferici del Ministero del lavoro. Sovente infatti tali uffici si trovano in condizioni di agibilità veramente mortificanti; molte volte, quindi, la possibilità per la consigliera di parità di espletare le proprie funzioni non è inibita dalla volontà dei singoli funzionari del Ministero, ma da dati di fatto oggettivi perchè vi sono uffici periferici del Ministero del lavoro che non sono in grado neanche di svolgere l'attività cui sono istituzionalmente preposti.

Noi combattiamo, dunque, anche contro una condizione di estremo disagio in cui la consigliera si trova ad operare e comunque interveniamo su una situazione che non gli dà forza, perchè prevede un lavoro di volontariato non retribuito. A nostro avviso, invece, la consigliera di parità riveste, soprattutto a livello regionale, un'importanza notevolissima in quanto può svolgere una essenziale funzione di coordinamento periferico dell'attività del Comitato nazionale, perchè l'Italia è grande e vi sono diversità notevoli tra Nord, Centro e Sud. Inoltre, è necessario che i progetti di azione positiva, qualora vengano approvati e finanziati secondo le modalità previste dal Comitato stesso, siano seguiti nel loro *iter* dalle consigliere di parità. Ciò implica quindi che le aziende che promuovono questi progetti ricevano una sorta di consulenza fattiva e un apporto collaborativo da parte delle stesse consigliere. Pertanto, riteniamo che a loro non solo debbano essere attribuite le funzioni espressamente previste dalla legge, ma debba essere assegnata anche una funzione di coordinamento con l'attività del Comitato nazionale, che è estremamente importante e che oggi purtroppo, anche laddove le consigliere sono già state nominate e sono operative, non siamo ancora in grado di sviluppare per mancanza anche di risorse economiche.

PRESIDENTE. Vorrei sapere quali sono, secondo voi, i motivi della forte carenza di azioni giudiziarie in relazione agli obblighi e ai diritti stabiliti dalla legge n. 125 del 1991. In proposito abbiamo ascoltato opinioni molto diverse, che vanno da quella di chi ha individuato la causa nella riduzione delle controversie del lavoro – il che peraltro pare non sia vero – a quella di chi invece sostiene che potrebbe essere proprio lo strumento delle consigliere di parità a non funzionare, viste le difficoltà che incontrano.

PASSALACQUA. I fattori che hanno rallentato o addirittura quasi impedito l'applicazione dell'articolo 4 della legge n. 125 del 1991 sono numerosi. Uno è legato alla scarsa informazione che sulla legge si è fatta: mancando le consigliere di parità, mancando tutta una serie di strumenti, molte lavoratrici non sanno neppure che esista la legge. Inoltre, dall'entrata in vigore della stessa, si registra una congiuntura economica molto difficile, per cui le lavoratrici, prima di andare a denunciare una discriminazione legata al sesso, ci pensano due volte per paura di incontrare difficoltà. Vi è poi da annoverare la difficoltà di dimostrare che la discriminazione subita è legata al sesso piuttosto che ad altre ragioni, stante anche la mancata applicazione dell'articolo 9, dove la discriminazione appare a livello sistemico e quindi è di più facile dimostrazione.

Vi è dunque tutta una serie di elementi che hanno portato a questo risultato e pertanto ritengo che, per far ripartire la legge, occorra intervenire su più fronti.

L'ultimo esempio che posso citare è una delle prime denunce per licenziamento per motivi sessuali, qui a Roma. La causa è stata messa a ruolo dopo due anni. Quando uno viene licenziato per motivi così complessi e vede la causa iscritta a ruolo dopo due anni, può accadere che quest'articolo trovi scarsa applicazione.

Quindi i motivi di forte carenza delle azioni giudiziarie sono molti. Non ultimo anche una scarsissima sensibilità e conoscenza di questa materia da parte della magistratura. In molti incontri abbiamo riscontrato che vari giudici non sapevano neanche dell'esistenza della legge n. 125 del 1991.

PRESIDENTE. Se non sono stati presentati ricorsi non possono agire d'iniziativa propria.

CAMOZZI. Del resto c'è una insufficiente tradizione. Anche la legge n. 903 del 1977 ha trovato scarsissima applicazione; le donne hanno molta difficoltà a ricorrere alla magistratura.

LIVRAGHI. La mancanza di conoscenza della legge n. 125 è un aspetto molto importante, anche in termini culturali. Anche fra le persone che hanno potere decisionale quella legge non è nota, non rientra sostanzialmente nella cultura e nella prassi del comportamento, si pensa che debba essere applicata soltanto ad alcune persone, per esempio alle operaie e non alle impiegate. Il Comitato si è posto questo problema e ha inteso pubblicizzare la legge. Guardando i dati indicatori dell'occupazione femminile rispetto alla media europea, in particolare i differenziali salariali indicati da una indagine della Banca d'Italia, si nota che per lo stesso lavoro e per la stessa qualifica le donne guadagnano circa il 20 per cento in meno. Quindi il problema delle donne è molto rilevante; nonostante le conquiste è un problema di ineguaglianza che si pone anche in termini di redistribuzione del reddito familiare.

Questa legge, quindi, non è nota e diventa difficile applicarla. Abbiamo proposto di produrre uno *spot* pubblicitario e una serie di iniziative per farla conoscere nelle scuole (perchè deve diventare oggetto di educazione civica), ma anche a chi ha potere decisionale.

Poi c'è la difficoltà dell'applicazione quando c'è il rischio della perdita del posto di lavoro o la impossibilità di progressione in carriera. Conosciamo tutte le difficoltà che sono emerse quando è nata questa legge.

PRESIDENTE. Vorrei ancora un chiarimento per quanto riguarda l'articolo 9. Si sente dire da tutte le parti che questo articolo è rimasto in sospeso, anche perchè è pendente una causa al TAR. Però è assolutamente pacifico che il TAR non ha concesso la sospensiva. Quindi la legge è in vigore. E allora? Sarebbe un caso di inadempimento generalizzato, con la scusa che c'è una causa. Se fosse così, mille questioni rimarrebbero sospese.

In più non riesco a capire il comportamento degli organi di vigilanza: l'ispettorato del lavoro non si muove perchè non riceve sollecitazioni? Perchè ha altro da fare, o perchè non è stimolato?

CAMOZZI. Dal punto di vista della situazione di fatto siamo in presenza di una sospensione della presentazione del rapporto biennale del 28 febbraio 1994, a firma dell'allora ministro Mastella. Siamo in una situazione comunque di *vacatio*, perchè non abbiamo altri interventi politici da parte del ministro Treu, ufficiosi o ufficiali, presso le parti sociali.

Dal punto di vista formale probabilmente c'è una scorrettezza, comunque non voglio entrare nel merito del problema. C'è però un fatto politico significativo: se non si arriva a un consenso su queste tabella da parte delle parti sociali ancora una volta il rapporto sullo stato dell'occupazione nelle aziende con più di cento dipendenti si blocca. Allo stato abbiamo una elaborazione che risale al 1991-1992, che non illustra la situazione di queste imprese: poche aziende hanno seguito le tabelle del Ministero del lavoro, molte hanno seguito il modello di Confindustria e Assicredito; per cui da parte delle consigliere di parità, alle quali era inviato il rapporto, non è stato possibile rielaborare i dati e consegnare al Comitato nazionale uno specchio della situazione del mondo del lavoro, del rapporto fra uomini e donne relativamente alla formazione, all'accesso al lavoro, alla progressione in carriera, alla mobilità o alla cassa integrazione.

Le tabelle del Ministero del lavoro sono nove, ciascuna delle quali sviluppa un problema; sono articolate sia per livelli contrattuali che per sesso. Riproporre le stesse tabelle vorrebbe dire ripetere l'impugnazione da parte di Confindustria e Assicredito. Si tratta di trovare una convergenza d'interessi nell'applicazione di questa legge, che parla comunque chiaro. L'articolo 9 dice che cosa deve essere fatto, occorre trovare una convergenza d'interessi e di consenso su queste tabelle del Ministero, altrimenti siamo punto e a capo.

Il problema grosso è che l'impugnazione da parte di Confindustria è stata anche di questo tono: «non siamo in grado di caricare la nostre imprese di un tale onere della compilazione delle tabelle, perchè significa impegnarle in un lavoro che loro ritengono superfluo». Per cui siamo in presenza anche di una disattenzione, di una disapplicazione del testo di legge. Forse è più un fatto di rilevanza politica che si traduce in una non applicazione del testo di legge, ma un fatto di rilevanza politica notevolissima: da una parte sociale non si vuole adempiere a un testo di legge.

PRESIDENTE. Sarebbe interessante esplorare tutte le problematiche. Alcuni aspetti possono essere negativi rispetto allo spirito che anima la legge. Altre istanze, quelle ad esempio che chiedono lo sfrondamento o quelle per cui non si vorrebbe dichiarare a tutti i livelli la retribuzione, forse potrebbero essere affrontate in qualche modo. Temo che aspettando il consenso, difficilmente si riuscirà ad ottenere il rapporto di cui all'articolo 9.

CAMOZZI. In merito a questo problema abbiamo proceduto con una analisi del differenziale retributivo nell'industria privata. Per quanto riguarda la dirigenza - non abbiamo rilevato la retribuzione dei dirigenti che era facilmente fotografabile ma Confindustria accusava il Ministero di violazione della *privacy* dell'azienda - abbiamo avanzato una

proposta a Confindustria: di evidenziare solamente il differenziale in percentuale tra la retribuzione di una donna dirigente e quella di un uomo dirigente.

Fino alla categoria quadro, erano specificati la retribuzione lorda e tutti gli annessi retributivi, mentre per i livelli dirigenziali era riportato solo il differenziale in percentuale fra uomini e donne. Abbiamo cercato di accogliere le perplessità avanzate da Confindustria, ma in merito a questo non abbiamo avuto ancora una risposta positiva.

PRESIDENTE. Questo dato va scomposto. In un luogo nel quale avevamo contestato che le retribuzioni femminili erano del 28 per cento in meno rispetto a quelle maschili, ci è stato risposto che non erano gli uomini a guadagnare di più, ma le donne a guadagnare di meno.

LIVRAGHI. Nel nostro paese abbiano dei micro-dati che sono raccolti ogni due anni dalla Banca d'Italia, anche se non sono stati ancora pubblicati. Anche da questi dati comunque risulta una differenza salariale, a parità di qualifica e di settore. L'ambito in cui vi è minor differenza è la pubblica amministrazione, in altri settori invece la situazione è molto variegata.

Anche il Governo, alla conferenza mondiale dell'ONU tenutasi a Nairobi il 7 maggio, era stato sollecitato dall'Assemblea delle Nazioni Unite, perchè era stato manifestato un certo stupore per la nostra situazione, che registra a livello istituzionale una importante presenza sindacale, ma in cui permane una differenza salariale fra uomini e donne nell'ambito lavorativo.

Si può discutere della validità dei dati della Banca d'Italia e si può confrontarli con quelli Istat per avere un quadro più completo.

SELVAGGI. Signor Presidente, lei ha chiesto prima come mai il Ministero, nell'ambito della sua indagine, non abbia attivato gli ispettori per far rispettare l'obbligo di presentazione dei rapporti.

È una questione che abbiamo affrontato nella relazione forse in modo un pò criptico. In realtà alcune aziende che non hanno adempiuto al dettato dell'articolo 9, o hanno presentato rapporti difformi dal modulo predisposto, hanno ricevuto le diffide dall'Ispettorato del lavoro, ma queste sono state impugnate, con la conseguenza che anche questi giudizi sono ora sottoposti al TAR. Il contenzioso si ingigantisce sempre più e ogni volta che la causa sta per essere affrontata, arriva una nuova diffida e tutto ricomincia da capo. Non vi è alcuna speranza che la situazione si risolva in quella sede.

PASSALACQUA. Vi è poi un altro problema. La multa prevista attualmente è di 60.000 lire; di fronte a questo contenzioso, applicare una multa così irrisoria equivale a «sgonfiare un palloncino» senza risolvere nulla. Il problema, come dicevano le colleghe, sta aumentando sempre più e continuerà a crescere, se non si riesce a risolverlo.

Uno degli elementi su cui Confindustria e Assicredito hanno portato avanti la loro battaglia riguardo ai salari dei dirigenti è che non vogliono un rapporto a livello aziendale, ma a livello nazionale. Noi sosteniamo che il rapporto e i dati a livello nazionale non servono a nulla. Era stata avanzata la proposta di fornire i dati a livello regionale, ma anche questa non è stata ancora definita.

Si tratta di una materia complicata e difficile, ma proprio per questo ritengo sia uno dei nodi più caratterizzanti della legge n. 125; infatti le difficoltà incontrate dimostrano la validità dell'articolo 9, che evidentemente mette proprio il dito sulla piaga, dove vi sono le discriminazioni vere, come quella salariale che abbiamo ricordato.

La legge n. 125 si poneva come obiettivo quello di favorire l'occupazione femminile, anche attraverso le azioni positive e la politica attiva del lavoro; ma non siamo riusciti, con questa legge, a influenzare nè la politica attiva del lavoro, nè la legislazione successiva, e in questi anni l'occupazione femminile non è cresciuta come si sarebbe potuto prevedere. Ci sono nodi politici che stanno venendo al pettine, sui quali il tecnicismo serve a ben poco.

CAMOZZI. Vorrei fare un'ultima osservazione collegandomi a quanto diceva la dottoressa Passalacqua. Il rapporto deve essere consegnato da parte delle imprese con più di cento dipendenti alle rappresentanze sindacali unitarie e alle consigliere regionali. Ora non è possibile pensare, come ha fatto Confindustria, che il rapporto debba essere esteso a tutto il territorio nazionale, comprendendo gli occupati del paese intero. Come può la rappresentanza sindacale unitaria o una consigliera poi lavorare su questo rapporto e intervenire nel merito? Il rapporto deve essere fatto sulla base non solo della pura conoscenza, perchè se il testo di legge si limitasse a questo scopo esso non avrebbe senso, ma anche individuando eventuali discriminazioni a danno delle lavoratrici, sulla politica delle retribuzioni oppure sulla progressione di carriera oppure sugli interventi formativi, che un'azienda può promuovere rivolgendosi solo al personale maschile.

Nel momento in cui il rapporto arriva alle rappresentanze sindacali unitarie e alla consigliera regionale competente per area territoriale, esse possono intervenire sull'azienda proponendo il superamento del *gap* esistente con gli interventi di azione positiva. Questo è, per l'appunto, lo scopo dell'articolo 9. Il rapporto serve per far sì che eventuali discriminazioni dirette o indirette nei confronti del personale femminile occupato in azienda sia superato con la promozione di progetti di azione positiva. Questo, evidentemente, se non si ha in mano il rapporto, non può essere fatto.

DE GUIDI. Abbiamo rilevato, e voi stesse avete convenuto, che vi è spesso un'accettazione della legge n. 125 burocratica e poco convinta da parte degli enti locali; vi è una mancanza o una carenza di risorse disponibili per poter operare; vi è anche un'assenza di azioni giudiziarie, il che significa che il problema non è sentito.

Ho partecipato a uno dei sopralluoghi e mi è sembrato che questa legge si sia inserita a forza in un contesto culturale che non era ancora pronto ad accettarla. Tutto ciò che avete denunciato sta a significare, secondo me, che mancano ancora la cultura e la sensibilità perchè la legge n. 125 venga davvero recepita ed accolta, anche se essa può diventare un elemento di promozione in questa direzione.

Voi avete parlato di strumenti di formazione e di informazione per compiere un'opera di sensibilizzazione rispetto a questi temi. All'interno delle organizzazioni del mondo del lavoro, si opera perchè vi sia questa

azione di conoscenza e di formazione? Essa è essenziale perchè le prime persone sensibili dovrebbero essere proprio quelle che operano all'interno del mondo del lavoro, come le associazioni sindacali e di categoria. Mi risulta che in alcuni casi vi sia stato un concorde intento da parte delle organizzazioni sindacali e datoriali per promuovere queste iniziative. Come dicevo, è fondamentale perchè sia possibile attuare davvero la legge n. 125, preparare, informare, sensibilizzare.

CAMOZZI. Per risponderle, senatore De Guidi, vorrei ricostruire il quadro storico della legge. La legge n. 125 è stata varata nell'aprile del 1991. Nel 1987-88 nei rinnovi contrattuali nazionali - mi riferisco soprattutto al settore privato - vi fu per la prima volta l'inserimento della politica delle pari opportunità e si parlò per la prima volta dei progetti di azione positiva. Si crearono perciò dei comitati nazionali, formati dalle parti sociali con rappresentanti dei sindacati e delle associazioni imprenditoriali e di categoria, e per la prima volta, anche in assenza di una legge - ne ho testimonianza - vennero concordati i primi progetti di azione positiva con le aziende. Ne cito una, la Lanerossi, allora ancora di proprietà dello Stato, non ancora di Marzotto, in cui nel 1987 fu attuata la prima azione positiva. Si creò quindi, da parte del Paese, una aspettativa anche dal punto di vista legislativo, cui però ha fatto seguito - come giustamente sosteneva lei - una sorta di disattenzione, da parte delle stesse parti sociali, sull'attuazione della legge stessa.

Pertanto, nei confronti di quei soggetti (organizzazioni sindacali, associazioni imprenditoriali, centri di formazione) che la legge cita come promotori delle azioni positive, noi - come Comitato - ci sentiamo in dovere di sviluppare soprattutto un intervento propedeutico all'elaborazione dei progetti. Quindi, la prima iniziativa che abbiamo deciso di intraprendere è quella non solo di individuare i nuovi criteri che debbono governare l'approvazione dei progetti di azione positiva, ma anche, nel momento in cui questi criteri vengono individuati e approvati dai componenti del Comitato nazionale, di rivolgere nei confronti delle parti sociali (organizzazioni sindacali e rappresentati dei datori di lavoro) un'azione formativa perchè questi progetti seguano un percorso attinente al testo legislativo.

Pertanto - ripeto - la prima cosa che vogliamo fare, oltre ad un libro guida sui criteri che debbono informare le azioni positive, è un'azione formativa nei confronti delle parti sociali perchè - e sottolineo questo dato - il Comitato, per legge, è formato da tutte le rappresentanze sociali e dalle rappresentanze delle associazioni femminili più significative sul territorio nazionale. Quindi, proprio per la nostra composizione, abbiamo effettivamente la possibilità di svolgere questa azione che lei considera importante e che è poi propedeutica anche all'affermarsi di una nuova cultura.

Bisogna tener presente, infatti, che quella che ancora governa i rapporti tra le parti sociali nell'applicazione di questa legge è una cultura della contrattazione in senso stretto. Le parti sociali si incontrano, possono anche convergere sulla necessità nella tale azienda di sviluppare insieme un progetto di azione positiva (progetto che, tra l'altro, se è presentato dall'azienda insieme al sindacato ha una via privilegiata nell'approvazione e nel finanziamento). Però, nel momento in cui si arriva alla

messa in atto dell'azione vera e propria nei confronti delle lavoratrici, non si assiste ancora ad un superamento dei livelli di contrattazione; eppure, in quella fase vi sono interessi che convergono. Vi è infatti un interesse dell'azienda a svolgere nei confronti delle proprie dipendenti un'azione formativa così che vengano coperti livelli di responsabilità maggiori; vi è un interesse delle lavoratrici, che sono destinatarie di un intervento dell'azienda che porta ad una maggiore responsabilità, ad un superamento dei livelli in cui sono inserite ed anche ad una maggiore retribuzione; vi è un interesse sicuro anche del sindacato che queste lavoratrici rappresenta, nei confronti delle quali viene svolta un'azione importante e significativa. Tuttavia, pur nella convergenza di interessi e di obiettivi simili, molto spesso non si concreta un'azione che superi i livelli di conflittualità e sovente quel tavolo, che noi chiamiamo della politica delle pari opportunità, risente dei limiti della contrattazione vera e propria.

Pertanto - come lei diceva, senatore De Guidi - vi è ancora bisogno nel nostro paese della diffusione di un contesto culturale nel cui ambito questa legge deve trovare attuazione. Questo è sicuramente vero, così come ci deve essere un impegno delle strutture preposte ad accogliere le figure istituzionali che questa legge debbono applicare, cioè le consigliere di parità, a dar loro la possibilità di svolgere la propria attività secondo quanto la legge stessa prescrive. Oggi, purtroppo, non siamo in grado di sviluppare alcuna attività veramente significativa o comunque tale da diffondere una politica delle pari opportunità su tutto il territorio. Manca ancora, nella cultura di questo paese la considerazione del lavoro femminile come risorsa. Nel mercato del lavoro si registra una forte offerta da parte delle donne, il cui livello di scolarizzazione peraltro, in quest'ultimo ventennio, si è molto innalzato; eppure, ancora oggi, il tasso di disoccupazione femminile nel nostro paese è significativamente più elevato di quello maschile, soprattutto, ma non solo, nelle regioni del Sud.

Vi è quindi una cultura ancora da diffondere e soprattutto manca la consapevolezza che le donne rappresentano una risorsa per le aziende perchè oggi l'attenzione, le capacità e anche il grado di affidabilità che le donne garantiscono, come loro risorsa, come loro peculiarità, costituiscono un punto di forza per le stesse aziende. Non serve essere forti, capaci di trasportare un oggetto pesante da una parte all'altra, questo ormai le aziende non lo chiedono più, mentre vi sono ben altri valori che le donne oggi offrono.

In conclusione, da un punto di vista quantitativo, sono numerose le donne in cerca d'occupazione; da un punto di vista qualitativo, hanno una scolarizzazione superiore alla popolazione maschile; è importante dunque che questa risorsa femminile venga pienamente valorizzata da tutte le imprese, pubbliche e private.

DANIELE GALDI. Dagli incontri avuti nelle varie sedi citate è, però, emerso il problema di una preparazione professionale e di una scolarizzazione femminile non adeguate alle trasformazioni del mercato del lavoro. Ciò significa che l'aumento della scolarità e della preparazione femminile di questi ultimi anni non è mirato quindi ad un inserimento produttivo. Il risultato è che noi abbiamo donne preparate, ma non per i

lavori che poi sono chiamate a svolgere; ossia abbiamo un'alta scolarizzazione e professionalità che poi non sono utilizzabili nel mondo del lavoro, per cui bisognerebbe fare uno sforzo per realizzare una formazione maggiormente mirata. Vi sono zone, in ripresa, dove non si trova manodopera qualificata e, da questo punto di vista, c'è il rischio che le donne vengano espulse dal mercato del lavoro ancora di più rispetto al passato, proprio perchè hanno una scolarizzazione che non è confacente alle nuove possibilità occupazionali.

PASSALACQUA. Siamo in un paese in cui non è mai stata fatta una seria politica di orientamento al lavoro, mirata anche in rapporto al sesso. Mentre l'orientamento al lavoro per quanto riguarda i maschi è sempre con riguardo al mercato, l'orientamento delle ragazze è indirizzato a quelle professioni che consentono di tenere insieme lavoro e famiglia, cioè per il settore pubblico o per professioni che stanno morendo. Questo problema non lo può risolvere la legge n. 125, ma una politica di Governo e Parlamento che metta in piedi azioni di orientamento serie; altrimenti, fra qualche tempo avremo problemi gravi.

C'è un altro dato che emerge e riguarda la maternità. Le imprese esitano ad assumere le donne perchè c'è questo problema. Sovente le soluzioni adottate sono penalizzanti perchè tentano di portare la donna fuori del mercato del lavoro. Questo tema investe fortemente il Parlamento ed è legato a tutti gli altri, ma dai dati in nostro possesso risulta che le giovani ragazze non pongono più in alternativa la famiglia ed il lavoro, l'una contro l'altro: vogliono tutti e due.

Una politica attiva della famiglia è dunque necessaria e si lega alle considerazioni che abbiamo esposto.

LIVRAGHI. La situazione sembra un po' ambigua. Premetto che la legge n. 125 del 1991 è molto importante, deve essere mantenuta e fatta funzionare, nonostante ciò che potrebbe sembrare. Infatti, il tasso di occupazione femminile negli ultimi dieci anni è aumentato di 2 punti, mentre quello maschile è addirittura diminuito di 5 punti, per cui alcuni sostengono che la legge n. 125 non ha più senso. Ma il tasso di occupazione femminile è aumentato perchè le giovani generazioni di donne hanno studiato di più. Tanto è vero che i nuovi posti di lavoro si sono creati nel terziario e nei luoghi in cui non vi erano ragioni di discriminazione indirette o di pregiudizio, per esempio nel settore del credito.

Vi è un problema di gestione del mercato del lavoro che però vale per uomini e donne. Siamo in presenza di una crescita del tasso di occupazione. Se però guardiamo al tasso di occupazione maschile e quello femminile, notiamo una differenza rilevantissima: le donne sono presenti nel mercato del lavoro in misura molto minore. Se poi guardiamo al tasso di occupazione femminile in Italia rispetto alla media europea, notiamo che siamo al di sotto in misura molto rilevante.

Allora, alcune donne sono entrate nel mercato del lavoro, quelle più qualificate, quelle che sostanzialmente hanno adottato una strategia personale di vita. Consideriamo anche il tasso di fertilità, che è fonte di discriminazione molto rilevante per l'ingresso nel mondo del lavoro. Il nostro paese ha il tasso di fertilità più basso dopo la Spagna, che ci batte per uno 0,2 per cento.

È un discorso molto complesso. È vero che l'istruzione gioca in maniera molto rilevante, ma se scomponiamo i dati ci accorgiamo che l'aumento del tasso di occupazione femminile è dovuto alla crescita della formazione e che le donne sono presenti nel mercato del lavoro in proporzione minore rispetto alla media europea. Per questo si pongono rilevanti problemi in termini di struttura del sistema economico. Una volta che le donne sono entrate nel mondo del lavoro esiste, ad esempio, un problema di progressione in carriera: tutte le donne italiane sembrano in carriera, ma nessuna di esse riesce ad arrivare al *top*. La legge sulle azioni positive potrebbe avere effetti molto rilevanti anche a questo riguardo.

Teniamo conto inoltre degli effetti a livello pensionistico: se le donne non saranno presenti nel mercato del lavoro si determineranno sperequazioni sui redditi molto rilevanti.

In conclusione, il significato delle azioni positive è molto importante, però la legge deve essere gestita in maniera oculata.

Anche il problema delle discriminazioni indirette è molto rilevante. Pensiamo che nel nostro paese non vi sia alcuna politica per il rientro delle donne quando esse sono espulse dal mercato del lavoro oltre alla formazione professionale, che potrebbe anche essere di secondo livello.

MANZI. Al di là delle statistiche e delle notizie, vorrei riferire sulla situazione della zona da cui provengo (Torino) che ancora risente molto delle ristrutturazioni. Si può dire che fino a qualche mese fa nella periferia torinese le maestranze si dividevano grosso modo in due parti. Nel settore tessile e in quello alimentare la maggioranza erano donne, ma negli anni passati si sono ridotte al lumicino, se non hanno chiuso; per cui le prime ad essere escluse sono state proprio le donne. Nel settore metalmeccanico poi, dal momento che la gran parte della lavorazione è in catena, vi erano occupate anche donne, ma le prime ad essere espulse sono state proprio queste.

Questo esempio potrebbe essere moltiplicato per tante altre città. Ci troviamo nella condizione in cui la percentuale dell'occupazione femminile è appena del 20 per cento; non è la situazione italiana, ma è la situazione di zone industriali come quelle del Nord.

I problemi posti dunque sono reali. Adesso vi sono nuove prospettive, si richiedono altre specializzazioni, ma non si può ignorare che saranno sempre meno coloro che riusciranno ad inserirsi nell'industria.

PRESIDENTE. Desidero ringraziare le nostre ospiti per il contributo che ci hanno fornito. Tutte le ulteriori occasioni di scambio saranno per noi molto positive, così come è stato l'incontro di oggi che ci ha consentito di chiarire punti di grande interesse.

Dichiaro conclusa l'audizione e rinvio il seguito dell'indagine conoscitiva ad altra seduta.

I lavori terminano alle ore 16,30.

SERVIZIO DELLE COMMISSIONI PARLAMENTARI

Il Referendario parlamentare reggente l'Ufficio centrale e dei resoconti stenografici

DOTT.SSA GLORIA ABAGNALE