SENATO DELLA REPUBBLICA

XII LEGISLATURA ----

11^a 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

2º Resoconto stenografico

SEDUTA DI MERCOLEDÌ 31 MAGGIO 1995

Presidenza del presidente SMURAGLIA

11 COMMISSIONE

2" RESOCONTO STEN. (31 maggio 1995)

INDICE

Audizione di rappresentanti dei coordinatori femminili delle organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL

PRESIDENTE Pag. 3, 9, 10 e passim	CHIAROMONTE Pag. 8, 9, 10
DE LUCA (Progr. Feder.)	DONAGGIO 3, 8, 10 e passim
PELELLA (<i>Progr. Feder.</i>)	FILONI
v	PARENTE
	TOMASSINI 10

2º Resoconto Sten. (31 maggio 1995)

Intervengono, ai sensi dell'articolo 48 del Regolamento, il rappresentanza rispettivamente dei coordinamenti femminili delle organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL, le signore Franca Donaggio e Lilli Chiaromonte, Annamaria Parente, Rosaria Filoni e Rita Tomassini.

I lavori hanno inizio alle ore 14,45.

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca il seguito dell'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.

Oggi è in programma l'audizione delle signore Franca Donaggio e Lilli Chiaromonte del coordinamento femminile della CGIL, Annamaria Parente del coordinamento femminile della CSIL e Rosaria Filoni e Rita Tomassini del coordinamento femminile della UIL.

Dopo aver raccolto una cospicua documentazione e aver compiuto alcuni sopralluoghi in tre città italiane, Milano, Firenze e Napoli, per renderci conto di alcuni dati che dalle sole carte non si comprendono bene, ieri abbiamo ascoltato una delegazione del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed eguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

Avviandoci verso la conclusione dell'indagine desideriamo conoscere la vostra opinione sullo stato di attuazione della legge n. 125 del 1991. Sappiamo già che nell'attuazione di questa legge vi sono parecchie lacune; in qualche caso le carenze risultano anche maggiori di quanto ci saremmo aspettati, non solo perchè in numerose località le consigliere di parità non sono state nominate (o sono stati nominate solo di recente) ma anche perchè esse sono state accolte bene fino a che non hanno richiesto locali o strumenti per operare: in quel momento l'entusiasmo nei loro confronti è diminuito.

Abbiamo ricevuto anche qualche notizia sulle azioni positive e sul rapporto previsto dall'articolo 9, che ha incontrato ostacoli veramente consistenti. Siamo venuti anche a conoscenza di alcuni dati un pò preoccupanti per quanto riguarda il rapporto di lavoro privato e pubblico perchè sembra ci siano discrasie tra i vari dipartimenti e i vari Ministeri; la stessa relazione del Comitato indica espressamente questo fatto.

Dal momento che vorremmo avere una visione nazionale della questione vi invito ad esprimere la vostra opinione sullo stato di attuazione della legge in titolo.

DONAGGIO. Signor Presidente, ho la sfortuna e contemporaneamente la fortuna di essere componente del Comitato per le pari opportunità.

Per quanto riguarda la legge n. 125 del 1991, il nostro parere è che essa vada mantenuta e salvaguardata, in quanto strumento di rimozione

delle discriminazioni indirette nei confronti delle donne che, proprio in quanto indirette, sono molto più difficili da cogliere. Le discriminazioni dirette, infatti, erano ampiamente vietate dalla legge n. 903 del 1977. È stato invece molto più difficile intervenire su quelle indirette: nonostante la legge, questo tipo di cultura è ancora molto difficile da affermare.

Noi abbiamo privilegiato una linea di carattere contrattuale, sulla base di quanto recita la legislazione, giacchè quanto i progetti, oggetto di accordo tra le parti sociali, hanno la priorità rispetto alla destinazione dei finanziamenti. Nonostante lo sforzo encomiabile della segreteria tecnica, che ha lavorato in condizioni impossibili, da parte della burocrazia ministeriale si è teso a limitare l'efficacia della legge. Mi riferisco in particolar modo all'articolo 3 e ai problemi dovuti alla mancata ripartizione dei finanziamenti destinati alle regioni per la formazione professionale e ai livelli di intervento previsti dalle linee di finanziamento di progetti della Comunità europea.

Questo è un punto che all'interno della legge rimane irrisolto essendo sviluppato per linee e per principi di carattere generale. Infatti mentre la legge ha una dotazione finanziaria, che, tendiamo a sottolineare, nel tempo si è ridotta nel senso che non si è tenuto conto dell'inflazione reale e quindi in termini effettivi questa legge ha avuto una riduzione della destinazione di bilancio, invece l'articolo 3 prevederebbe una possibilità di accesso ai finanziamenti legata ad attività formative molto più ampie se le regioni destinassero una quota di finanziamenti a progetti per la formazione femminile. Come sapete, invece, le regioni non ritengono di destinare una quota di finanziamento per progetti di pari opportunità nella formazione.

Anche noi dobbiamo sottolineare la mancanza della rete istituzionale; però, signor presidente, c'è un problema ulteriore che abbiamo già fatto presente al Ministro del lavoro. È troppo vago e generico il criterio per individuare le consigliere di parità, scelte tra le persone che abbiano almeno tre anni di esperienza nelle materie concernenti l'ambito della legge. Questo criterio ha dato adito alle conseguenze più incredibili. Quando, soprattutto nelle regioni e nelle province, si è cercato di individuare le consigliere di parità, la pratica lottizzatoria – se possiamo usare questo termine – è tornata in auge come non mai. Quindi, il criterio va definito con maggiore precisione. Noi abbiamo proposto che si adotti, per scegliere tutte le consigliere di parità, il metodo europeo, ossia un bando di concorso, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, attraverso il quale sia possibile stabilire i requisiti per la candidatura a tale carica.

Analoga considerazione riguarda il collegio istruttorio: dovrebbe essere un collegio di esperti, ma l'ultima vicenda dell'insediamento di tale organo dimostra che conta soprattutto l'opinione molto discrezionale dei Ministri che si avvicendano a presiederlo. Quindi, per quanto riguarda le figure specifiche che hanno compiti e competenze precise, la previsione legislativa, favorendo l'assegnazione di tali incarichi con criteri magari di scarsa trasparenza, è molto lacunosa e questo ha sminuito il valore della legge nel senso che vengono meno le competenze più significative.

Anche per quanto riguarda il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra la-

11° COMMISSIONE

voratori e lavoratrici istituito presso il Ministero del lavoro, come lei sa, signor presidente, la legge prevede che esso sia composto da rappresentanti delle parti sociali, che hanno appunto una rappresentanza ben definita, e poi si prevede la partecipazione dei rappresentanti di associazioni e movimenti femminili, ai quali non si richiede alcuna caratteristica specifica di rappresentatività. Nella seduta di insediamento del Comitato abbiamo ripetutamente chiesto di poter almeno prendere visione degli statuti di tali associazioni, per verificare se essi prevedessero la realizzazione delle pari opportunità nel lavoro; ma non è stato possibile sapere neanche come il Ministero abbia proceduto alla individuazione dell'associazionismo quale competente del Comitato nazionale.

Tra l'altro, tali associazioni e movimenti alla fine hanno maggior rappresentanza rispetto alle parti sociali, per le quali viceversa la legge stabilisce la priorità nel finanziamento quando si individuano i progetti di azioni positive e, invece, risultano in minoranza quando si tratta di discutere della presentazione dei progetti da suggerire al Ministro per i finanziamenti. Ma questo è un altro aspetto. Il punto principale è che l'associazionismo non può essere indicato in maniera vaga e indistinta nel momento in cui si conferiscono dei poteri: bisogna anche individuare le caratteristiche specifiche per poter chiamare le associazioni e i movimenti a far parte del Comitato.

È stato già osservato – la collega Chiaromonte ha portato anche la documentazione con la quale siamo stati in giudizio e quindi ne riparleremo – che l'articolo 9 è frutto di un'ambiguità di fondo. Non si capisce
bene chi individua la congruità di tali rapporti e, in particolare, a quale
livello questi rapporti devono essere redatti. Tale ambiguità ha dato
luogo ad una controversia con la Confindustria, che ha di fatto un pò
disatteso l'applicazione dell'articolo 9.

Per quanto riguarda l'inversione dell'onere della prova – altro punto dolente – questa è stata presentata in qualche modo come una grande innovazione della legge; ma nei fatti è stata vanificata dall'impianto della legge stessa. Non credo infatti che siano giunti a giudizio un gran numero di casi; perchè si prevede per la lavoratrice la possibilità di accedervi, magari presentando le prove statistiche, ma poi i rapporti sono stilati in modo tale che non è possibile utilizzarli. Quindi, se proprio si deve mettere mano alla legge, siamo dell'avviso che vada riconsiderata l'opportunità anche per il sindacato di essere parte attiva all'interno del giudizio, proprio perchè questo conosce meglio le diverse situazioni all'interno dei luoghi di lavoro.

In relazione infine alla parte sanzionatoria, credo che questa non faccia proprio paura a nessuno: è una norma forse pi formale che sostanziale. Allora, se davvero i principi antidiscriminatori sono quelli sui quali si pena che la legislazione faccia perno, come si è fatto con i principi di parità, ritengo che anche la parte sanzionatoria debba essere più accessibile e realistica: in qualche modo occorre prevedere la «giusta» sanzione, altrimenti si tratta quasi una presa in giro. Difficilmente si può giungere all'esclusione delle imprese dalla possibilità di accedere agli appalti pubblici, ma almeno si può stabilire la comminazione di multe adeguate, perchè l'attuale *iter* è francamente scoraggiante.

Un'ultima considerazione: l'ambito di applicazione della legge sul settore pubblico e su quello privato deve essere chiarito. Si è determi-

nato un vero e proprio conflitto di competenza tra il Comitato nazionale istituito presso il Ministero del lavoro e l'ufficio preposto presso il Dipartimento della funzione pubblica. Quest'ultimo ritiene di far parte, a suo insindacabile giudizio, della Commissione per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, sottraendo competenze al Comitato nazionale in merito al rapporto di lavoro di tutto il settore pubblico. Non c'è mai stata una possibilità di chiarimento.

La misura invocata è la mancata attribuzione di finanziamenti per le azioni positive: anche questo è un aspetto che a mio avviso andrebbe sicuramente chiarito una volta per tutte. Già a suo tempo, quando siamo stati interpellati per il finanziamento delle azioni positive per i privati, che presentavano alcune difficoltà nell'attivazione di tali azioni per la situazione di mercato, abbiamo sottolineato che lo Stato produce molte discriminazioni e non le rimuove; riteniamo importante che anche nel settore pubblico si possano realizzare dei progetti pilota per l'attuazione di questa legge.

Concludendo, noi pensiamo che la legge n. 125 del 1991 debba essere rilanciata in termini di efficacia e di trasparenza. Per quanto concerne l'attività del Comitato nazionale istituito presso il Ministero del lavoro, occorre richiamare i Ministri ai loro compiti specifici, che si limitano attualmente solo a presiedere tale Comitato (tra l'altro, in maniera non molto efficace). Noi non siamo dell'opinione che la legge debba essere modificata, ma se si dovesse intervenire sull'articolato chiediamo che ci sia data almeno la possibilità di essere ascoltate: non vorremmo che attraverso il cambiamento si annullasse o depotenziasse anche lo scarso risultato positivo che la legge ha prodotto.

FILONI. Sono la responsabile del coordinamento donne della UIL e, per brevità, non ripeto alcune considerazioni che ha già svolto Franca Donaggio e che condivido. In particolare, non dirò nulla di più di quanto lei ha osservato rispetto al funzionamento del Comitato nazionale, al problema dell'inversione dell'onere della prova, ed agli aspetti sanzionatori della legge. Mi soffermerò invece su alcuni aspetti ulteriori sui quali, come coordinamento donne UIL, abbiamo anche prodotto una riflessione specifica.

In primo luogo, vorrei fare alcune considerazioni sulle consigliere di parità: un argomento, che, come dicevate, costituisce uno dei punti più dolenti dell'applicazione della legge, come avete potuto anche verificare nei vostri sopralluoghi. Molto probabilmente il non aver previsto dei criteri specifici per la nomina delle consigliere e dei consiglieri di parità, pur avendo indicato alcune caratteristiche, che comunque non sono sufficienti, costituisce forse un aspetto di debolezza della legge perchè la nomina deve garantire la qualità della persona. Si potrebbe allora riflettere sull'opportunità che le consigliere di parità, per quanto riguarda il livello regionale e provinciale, sia inserita nei ruoli del Ministero del lavoro e sia formata ed eventualmente aggiornata presso la Scuola superiore della pubblica amministrazione, in modo da garantire un'adeguata professionalità; inoltre, per le consigliere di parità del Comitato nazionale si potrebbero definire alcuni requisiti precisi, in modo che la figura abbia una professionalità specifica

2º Resoconto Sten. (31 maggio 1995)

per lo svolgimento dei suoi compiti e quindi possa essere scelta pur non facendo parte dei ruoli del Ministero.

Questa scelta potrebbe essere importante a livello regionale e provinciale per dare forza politica alla parità rispetto alle scelte che riguardano il Ministero del lavoro e lo Stato. Alla luce dell'esperienza fatta, il non compiere questa scelta riguardo al ruolo delle consigliere di parità provinciali e regionali appare un punto di debolezza più che di forza.

Per quanto riguarda la necessità di azioni positive, vanno chiariti alcuni aspetti concernenti il finanziamento e le fonti delle risorse, che presuppongono un più chiaro rapporto con il Ministero della funzione pubblica.

In passato, vi è stato uno scambio di lettere con l'allora ministro Cassese nelle quali si faceva riferimento alla impossibilità di ricorrere ai fondi del Comitato nazionale istituito presso il Ministero del lavoro, per ragioni che non ripeto. Condivido quanto sottolineato dalla collega Donaggio circa la possibilità di reperire le risorse nei bilanci del Ministero, attraverso una diversa ripartizione dei fondi destinati alla formazione femminile. Come mera indicazione, si era anche suggerito l'utilizzo dei residui di tali fondi, ancorchè potessero essere individuate altre fonti.

Vi è poi l'annosa questione dell'articolo 9 che ha ritardato e inficiato la maggiore possibilità di intervento del sindacato sulla legge n. 125 del 1991. Considerata la difficile applicazione di tale articolo, non è stato possibile realizzare la rimozione delle discriminazioni a causa del mancato coinvolgimento delle organizzazioni a livello di unità produttive e di imprese di settore. Per tali ragioni, saremmo dell'avviso di mantenere le tabelle originarie elaborate all'epoca del ministro Marini, in quanto sono le più idonee a consentire la concreta attuazione della legge n. 125 e il buon svolgimento dell'attività delle consigliere di parità.

Voglio infine richiamare l'attenzione sulla mancata applicazione dell'articolo 3 che impedisce la piena attuazione della portata della legge che risulta monca anche in questo capitolo.

PARENTE. Signor Presidente, sono la rappresentante del coordinamento femminile della CISL. Non ripeterò quanto le colleghe che mi hanno preceduto hanno sottolineato. Noi riteniamo che la legge n. 125 del 1991 sia di grande respiro. Ancorchè sia difficile, è innovativo ed essenziale affermare che bisogna raggiungere l'uguaglianza sostanziale dei sessi. Purtroppo, i problemi principali risiedono nella mancata attuazione di alcune parti di tale legge.

Non aggiungerò ulteriori considerazioni a quelle già espresse in argomento. In base alla legge n. 125, sono stati sostanzialmente finanziati soltanto i corsì di formazione, mentre non si sono avvalsi dei finanziamenti i progetti di intervento sull'organizzazione del lavoro nelle aziende e nei luoghi di lavoro. Ravvediamo in ciò un limite piuttosto forte alla esplicazione delle potenzialità della legge nei luoghi di lavoro.

Ribadisco la necessità di dare attuazione ai capitoli del provvedimento non ancora attuati. Concordo con la signora Filoni riguardo alle problematiche emerse con riferimento alle consigliere di parità regionali e provinciali. Come ha ricordato il Presidente all'inizio della seduta, è

necessaria una revisione legislativa di dette figure che, così come sono previste dalla legge, non funzionano.

CHIAROMONTE. Sono rappresentante del coordinamento donne della CGIL. Vorrei svolgere innanzitutto due brevi considerazioni. Si è in presenza di una legge, definita delle donne, che rischia di diventare una grande incompiuta. Ciò comporterebbe una perdita per tutti e non solo per le donne.

L'obiettivo principale - che sembra essere dimenticato - della legge n.125 del 1991 è quello della difesa dell'occupazione femminile attraverso la valorizzazione del lavoro delle donne e il superamento delle discriminazioni. Ne consegue l'adozione di azioni positive come strumenti utili per superare i meccanismi di segregazione professionale e di discriminazione in fase accesso al lavoro. L'esperienza fin qui fatta rischia di non mettere al centro della applicazione e della gestione della legge tali obiettivi. D'altronde, le considerazioni emerse nel corso della discussione dimostrano che questo rischio è reale.

Pur consapevole delle difficoltà di tipo culturale, e non solo di tipo gestionale, di una legge fortemente innovativa, credo che andrebbe compiuto uno sforzo per rimettere a fuoco l'obiettivo principale della legge stessa. Inoltre, visto che sono intervenute modifiche rilevanti nella dinamica del mercato del lavoro, la legge dovrebbe intervenire come strumento di politica attiva del lavoro. Ben venga la formazione delle donne, ma essa non è assolutamente sufficiente. La gestione realizzata finora rappresenta – pur considerando le difficoltà di avviamento – una applicazione riduttiva della legge. Sarebbe invece opportuno puntare più in alto, alla piena realizzazione della legge n. 125 del 1991.

Sull'articolo 9 è stato già detto. È necessario mettere in evidenza che, dal momento in cui la Confindustria ha fatto ricorso al TAR, la grande maggioranza dei rapporti che le aziende hanno presentato non sono stati conformi alle indicazioni del decreto ministeriale.

Vi è stato, inoltre, l'accordo che prevede e riconosce due livelli di contrattazione: quella nazionale e quella aziendale. Sarebbe utile aiutare a dirimere il conflitto di interpretazione sulle unità produttive e sperimentare la possibilità di interventi con le azioni positive, legate alle condizioni di lavoro e alle esigenze delle lavoratrici.

Se questa legge continuerà ad affrontare solo i problemi marginali del lavoro femminile sprecheremo una grossa opportunità. Pertanto ritengo che sia necessario qualificarne l'applicazione e la gestione.

DONAGGIO. Signor Presidente, questa legge era deputata a promuovere sia l'occupazione da lavoro dipendente sia il lavoro autonomo delle donne. Successivamente, il Parlamento italiano ha varato un'altra legge, la n. 215 del 1992, che è sotto la giurisdizione del Ministero dell'industria.

Nonostante questa legge sia in vigore da tre anni e quindi avrebbe potuto affiancare la legge n. 125 per quanto riguarda la promozione del lavoro autonomo e quindi l'imprenditoria femminile, ne sono stati recuperati soltanto i finanziamenti, riportati nuovamente nella legge finanziaria di quest'anno dopo una mobilitazione da parte del Comitato per le pari opportunità, ma si continua a non renderla operativa. Invece, a

nostro avviso, la legge n. 215 del 25 febbraio 1992 rappresentava l'altra faccia della medaglia della legge n. 125 del 1991: la promozione delle pari opportunità nel mondo del lavoro dipendente e contemporaneamente lo sviluppo del lavoro autonomo e dell'imprenditoria femminile.

Noi sollecitiamo quindi che dal Parlamento, dalle competenti Commissioni venga una sollecitazione, perchè quest'altra legge che sostiene comunque l'uguaglianza di opportunità nel mondo del lavoro autonomo venga finalmente attuata.

Parlando con le associazioni delle donne delle piccole imprese emerge che ogni volta che sollevano questo problema ottengono solo un atteggiamento compiacente o una sonora risata anche da parte dei funzionari ministeriali. Io ritengo invece che gli strumenti dell'uguaglianza e dell'opportunità vadano messi tutti insieme, perchè altrimenti questa legge, che è a mio avviso valida, rischia di franare sotto una mole esagerata di aspettative cui non è in grado di corrispondere. Poteva essere il battistrada della cultura delle pari opportunità: ma anche altre leggi conquistate successivamente non vengono ugualmente attuate.

Ritengo che ci debba essere un'iniziativa che riapra la discussione e che impegni il Governo nella sua collegialità, ad attivare tutti gli strumenti, non solo la legge n. 125 del 1991, ma anche quelli definiti posteriormente ad essa per la realizzazione delle pari opportunità. Se non vi è questo intreccio tra i vari strumenti dell'uguaglianza e delle opportunità difficilmente questa legge potrà dispiegare tutte le sue potenzialità, perchè si pensa debba risolvere l'insieme dei problemi mentre potrebbe essere indirizzata allo sviluppo dell'uguaglianza delle opportunità nel lavoro dipendente femminile.

PRESIDENTE. Vorrei rivolgere una domanda, per così dire indiscreta. Ho l'impressione che questa legge, dal punto di vista culturale, non sia stata accettata dalla maggior parte del mondo imprenditoriale.

Qual è il giudizio che voi date sull'impatto di questa legge nel mondo sindacale, con esso intendendo il mondo maschile nel suo complesso?

CHIAROMONTE. In effetti resistenze ci sono anche all'interno del sindacato. È stata data una delega alle donne dirigenti del sindacato per la gestione di questa legge e per gli aspetti che riguardano il lavoro femminile. Questo per me è un elemento di rammarico. Inoltre, la CGIL, nonostante si sia attivata con un atto di intervento sul ricorso di Confindustria al TAR del Lazio, soltanto ora, con un ritardo di anni, sta prendendo atto delle potenzialità dell'articolo 9 per sviluppare politiche utili per le donne in primo luogo e per l'insieme del lavoro dipendente.

Questo e un segnale delle difficoltà che esistono a modificare un certo tipo di cultura consolidata. Credo che funzioni da freno l'idea di trattamenti differenziati e che questi possano andare in rotta di collisione con concetti di equità e di giustizia, e quindi con la prassi di trattamento uguali per tutti.

Sebbene previsti anche dalla Corte costituzionale, e i trattamenti differenziati rappresentano un elemento di freno non solo nel mondo sindacale ma complessivamente nella cultura.

11. COMMISSIONE

2" RESOCONTO STEN. (31 maggio 1995)

L'idea dell'uguaglianza sostanziale che si realizza anche attraverso trattamenti differenziati è di difficile comprensione e comunicazione.

La questione andrebbe valutata anche in relazione ai differenti lavori. Sarebbe innovativo parlare di trattamenti differenziati facendo riferimento a soggetti anche diversi dalle donne, come, ad esempio, coloro che entrano nel mondo del lavoro ed applicare il concetto di trattamenti differenziati alle esigenze di particolari soggetti, sulla base di quanto affermato dalla legge.

Per rendere più veloce il passaggio di concetti innovativi sarebbe utile prendere a riferimento i cambiamenti che spesso, a loro volta, sono innovativi, attraverso situazioni e interazioni che potrebbero portare un benessere per tutti.

PRESIDENTE. La mia domanda partiva dal presupposto che il concetto di pari opportunità dovrebbe entrare in tutti gli ambienti, compreso il sindacato.

Noi abbiamo questa esperienza ricorrente: quando convochiamo le audizioni intervengono sempre i soggetti maschili del sindacato, salvo in questo caso in cui abbiamo invitato direttamente voi. Se parliamo di rappresentanza, intervengono i tre segretari del sindacato; se parliamo di questo argomento in varie parti d'Italia o sono state mandate le donne oppure sono venuti gli uni e gli altri, però era chiarissimo che gli uomini avevano pochissimo da dire. L'impressione che si ha è che da un punto di vista culturale il concetto di pari opportunità stenti ad entrare in questi aspetti.

CHIAROMONTE. Purtroppo, con rammarico, lo riconosciamo.

TOMASSINI. Signor Presidente, il sindacato fa parte della società, ha le stesse contraddizioni e il fatto stesso che ci siano dei coordinamenti femminili nazionali indica che c'è quanto meno la volontà di superare un gap culturale. Che l'argomento sia difficile è noto, tuttavia il senso di questi coordinamenti, come il senso di queste leggi, è che devono essere portati avanti in quanto devono essere d'impulso per tutte le strutture della società. Noi donne all'interno del sindacato operino obbedendo, in un certo senso, allo Stato all'interno delle sue specifiche competenze. Ognuna di noi mentre fa sindacato svolge anche questo tipo di azione per recuperare il divario che esiste al nostro interno.

Queste leggi devono essere veramente sentite come necessarie per aiutare anche noi al nostro interno. Noi facciamo molto, ma vì è bisogno di queste leggi perchè perchè le pari opportunità entrino a far parte della cultura del nostro paese in tutti i settori. Questo ci aspettiamo dall'applicazione di questa legge.

DONAGGIO. Sono d'accordo che esiste un problema culturale, però anche in questo caso non è generalizzabile. Guardando infatti i progetti approvati in questi quattro anni, si potrebbero fare alcune valutazioni. Ad esempio, le grandi imprese hanno capito il valore di questa legge ed hanno mostrato una grande sensibilità: le grandi imprese sono diventate un «classico» dal punto di vista della progettualità, perchè hanno compreso le potenzialità del provvedimento dal punto di vista dell'impiego

2" Resoconto Sten. (31 maggio 1995)

delle risorse umane. Tuttavia l'applicazione della legge è ancora scadente, come se questa fosse una delle tante leggi attraverso le quali accedere a facili finanziamenti. Da parte delle piccole e piccolissime imprese, invece, si registra una notevole differenza anche di approccio, poichè si risente della mancanza di cultura del lavoro di cui si parlava. Io credo che il passaggio culturale della vecchia uguaglianza ad una differenziazione tra i sessi non riguardi solo un soggetto: o c'è un progetto più ampio, oppure è evidente che ci muoviamo sempre per piccoli pezzi e solo laddove ci sono sensibilità più mature.

A questo proposito, mi permetto di suggerire una procedura che dovrebbe essere adottata a livello istituzionale. Ogni volta che si prendono delle decisioni di carattere economico, da parte del Parlamento o del Governo, si potrebbe ipotizzare di correlare tali decisioni con studi di impatto, che valutino come le risorse rese disponibili si ripercuotono sugli uomini e sulle donne. Un conto è ragionare in termini generali (che tra l'altro, a sua volta, può produrre una discriminazione anche tra donne e dor ne, proprio perchè in una fabbrica il problema si risolve e nella fabbrica vicina no), un conto è immaginare che ci siano delle ricadute e affrontare in quest'ottica la problematica. La cultura delle pari opportunità dovrebbe avere un altro tipo di approccio: si deve prendere atto delle differenti conseguenze sui due sessi delle scelte politiche e non, come si fa attualmente, come se tali scelte riguardassero cittadini asessuati.

Il suggerimento che vi rivolgo non l'ho inventato in questo momento: è una modalità adottata a livello europeo. Nella Commissione dell'Unione europea sulla politica di uguaglianza e di pari opportunità per la prima volta tre commissari lavoreranno con una visione interdisciplinare. Non ci sarà più l'unità d'Egalitè de chances, ma si cercherà di valutare le ricadute delle scelte politiche. I commissari Monika Wulf-Mathies, tedesca, Anita Gradin, svedese, e Padraig Flynn, irlandese, formeranno una task force che tenterà di trasformare la politica delle pari opportunità in un politica interdisciplinare, coinvolgendo tutti i dicasteri che possono essere interessati a tale approccio. Quindi, ogni decisione della Commissione dell'Unione europea verrà corredata dallo studio di impatto e di ricaduta differenziata sulla effettiva condizione degli uomini e delle donne.

Anche a livello nazionale sarebbe opportuno che dalle istituzioni partisse un messaggio forte in questa direzione, così da determinare delle ripercussioni anche sugli altri centri della democrazia. Mentre la democrazia totti court è sempre stata intesa come riferita ad un soggetto neutro, assessuato, sarebbe tempo invece che si compisse questa operazione di declinazione femminile e al maschile della ricaduta di ogni decisione politica. Attualmente, manca davvero un modo di rapportarsi delle istituzioni a questa problematica, proprio a partire da se stesse, ossia da quando si assumono delle decisioni in modo indifferenziato per gli uomini e le donne. Mi piacerebbe, ad esempio, che qualcuno discutesse degli effetti concreti della prossima legge finanziaria sugli uomini e sulle donne. Allora sì, ogni soggetto sentirebbe di avere un ruolo proprio da realizzare, perchè ha una rappresentanza limitata e non di carattere generale.

2" Resoconto Sten. (31 maggio 1995)

Le istituzioni europee ci danno anche un'altra indicazione, relativa alle retribuzioni. Mi riferisco al memorandum approvato durante la presidenza belga che indica alcuni strumenti per affrontare la differenza delle retribuzioni di fatto; non le retribuzioni nominali, ma quelle di fatto, perchè concretamente le donne percepiscono il 30 per cento in meno degli uomini. In Italia, il fenomeno è meno rilevante, perchè incide ancora poco – e mi auguro che su questo versante non vi siano cambiamenti in peggio – il salario discrezionale erogato dai datori di lavoro; e questo si risolve in una forbice meno allargata delle retribuzioni. Ma laddove questo fenomeno è molto diffuso, si registra una quota del 30-35 per cento in meno di differenza salariale per le donne. Quindi, ritengo che anche questo memorandum debba essere studiato e approfondito.

A mio avviso, ridurre la politica delle pari opportunità esclusivamente all'applicazione della legge n. 125 del 1991 significa caricare tale provvedimento di un peso improprio, invece di consertigli di essere uno strumento che agevola l'attuazione delle politiche di pari opportunità nel nostro paese. Come si è potuto constatare, in molti casi il meccanismo legislativo non funziona anche perchè c'è una sorta di delega alle donne: «questa è roba vostra» o «come fate, va sempre bene». È necessario adottare una strategia più generale e questa non può essere inserita in un nuovo processo di democrazia, il quale tenga conto che l'umanità è fatta di uomini e di donne e che le decisioni prese in qualunque sede producono un impatto sugli uni e sugli altri, perchè gli uomini e le donne vivono in una condizione sostanzialmente diversa.

FILONI. Concordo con quanto ha detto la collega Donaggio e non ripeto le sue considerazioni. Vorrei invece segnalare alcune questioni che sono in questo momento di grande attualità e sulle quali invito anche la Commissione lavoro del Senato ad osservare gli effetti delle decisioni assunte, perchè costituirebbe un grande contributo. Parlo, ad esempio, del nuovo regime di orario degli statali. Intanto, la recente decisione di prolungare l'orario è connotata da un intento punitivo: evitare che i lavoratori statali abbiano un doppio lavoro. In realtà l'impatto di questa decisione sarà molto diverso sugli uomini e sulle donne.

Sarebbe molto importante controllare quali effetti essa avrà ad esempio sul part time. Molto probabilmente, non essendoci servizi o non essendo questi sufficienti, la modifica dell'orario di lavoro rischia di produrre un aumento del part time per le lavoratrici, che dovranno scegliere l'orario ridotto per poter far fronte ai lavori di cura.

L'altra questione che volevo sottolineare riguarda la prossima legge finanziaria, all'interno della quale si dovranno prevedere alcuni interventi per l'occupazione. Anche in questo caso sarebbe importante che l'occupazione non fosse un termine neutro, ma che proprio dal momento della progettazione si cercasse di investire per creare occupazione maschile e femminile, tenendo presente che quando parliamo di disoccupazione e ne verifichiamo i dati – soprattutto per il Sud, ossia la parte del paese che maggiormente soffre della mancanza di occupazione – constatiamo che il fenomeno riguarda per tre quarti le donne.

Analoga considerazione vale per i servizi. Nel nostro paese (cosa che non accade in tutti i paesi europei), si considerano gli investimenti

2 Resoconto Sten. (31 maggio 1995)

per servizi, per la persona o sociali, come un obiettivo da raggiungere nei periodi di ricchezza e viceversa come un lusso a cui rinunciare nei periodi di difficoltà. In realtà, nei paesi del Centro Europa e del Nord America, dove in questi anni sono stati salvati posti di lavoro, la riduzione è stata frenata attraverso gli investimenti nei servizi. Affermo ciò in una sede nella quale sono certa di incontrare un atteggiamento favorevole. Questa potrebbe essere una occasione di importante collaborazione da portare avanti.

Non voglio comunque eludere, parlando d'altro, la domanda che ci è stata rivolta. Non è facile, anzi è particolarmente complesso, diffondere e far assimilare la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità all'interno del sindacato. Essendo di difficile comprensione, il significato di discriminazione indiretta e di azione positiva non è facilmente accolto ed acquisito

Se nella definizione delle politiche macroeconomiche si prestasse maggiore attenzione al fatto che il mondo è composto di uomini e di donne, ne deriverebbe un rilevante aiuto al sindacato nello svolgimento del suo lavoro.

PRESIDENTE. Considerato che sono all'esame della Commissione tre disegni di legge concernenti l'orario di lavoro, visto altresì che alle precedenti audizioni hanno partecipato esponenti sindacali di sesso maschile, sarebbe, a mio avviso, opportuno conoscere le vostre impressioni ed osservazioni in merito, una volta presa visione dei testi.

DE LUCA. Poiche si è fatto riferimento all'insufficienza degli stanziamenti vorrei sapere quanti progetti di pari opportunita non sono stati finanziati in dipendenza dei limiti derivanti dalla mancanza di risorse. Vorrei poi avere dei chiarimenti sulle tipologie dei corsi di formazione professionale realizzati. In particolare, vorrei sapere se sono stati effettuati corsi per qualifiche riservate alle sole donne ovvero anche agli uomini. Non sarebbe auspicabile, infatti, l'eccesso dei corsi per qualifiche riservate soltanto alle donne.

Alla luce della diffusa lamentela dell'esistenza di un'arretratezza culturale che impedisce l'affermazione delle pari opportunità, mi domando e vi domando se il vero ostacolo al buon esito delle azioni positive risieda proprio in tale arretratezza.

DONAGGIO. Come vi sarà stato confermato nell'audizione di ieri dei componenti del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, gli stanziamenti sono insufficienti. A fronte di circa 400-500 progetti presentati, ne sono stati finanziati solo una settantina. È più o meno questo l'ordine di grandezza su cui ci si muove con grande sforzo, chiedendo, tra l'altro, alle aziende (soprattutto alle grandi imprese) di accontentarsi di uno stanziamento parziale per realizzare integralmente i progetti. Da parte di molte imprese che si pongono in una posizione di leadership rispetto alle innovazioni introdotte con le azioni positive per la realizzazione della parità, vi è stata una accettazione dei criteri. Purtroppo, molti progetti validi non sono stati finanziati. Generalmente si stabilisce un ordine di priorità, privilegiando i settori o i territori nei

quali stenta a farsi strada la cultura delle pari opportunità. Si fa riferimento alla discriminazione positiva in presenza, ad esempio, di una legge, quale la n. 125 del 1991, rivolta soltanto alle donne.

Non si arriva all'eccesso dei corsi per sole donne; pur tuttavia, per la prima volta, è stato approvato, a favore delle donne, un progetto di formazione professionale generalmente rivolto alla forza lavoro maschile. Finalmente si realizza un'azione positiva indirizzata soltanto alle donne, effettuando una formazione atta a far acquisire le capacità necessarie per lo svolgimento di attività diverse.

Le azioni positive sono lo strumento e non il fine. Se non vi sarà una politica generale che avrà come caposaldo l'uguaglianza delle opportunità per le donne, sarà impossibile realizzare il progetto delle azioni positive. Martin Luther King è stato il vero ideatore della espressione «pari opportunità» quando, negli Stati Uniti, auspicò che vi fosse un'uguaglianza di opportunità all'interno della popolazione americana e delle diverse razze in essa incluse. La democrazia che invochiamo non prevede un'uguaglianza indifferente, ma il riconoscimento delle diversità e delle condizioni di svantaggio che esistono nel lavoro. Come ho già sottolineato, l'azione positiva, servendo a colmare il vuoto esistente, è, in questo senso, uno strumento e non un fine.

PARENTE. Prendendo spunto dall'ultima domanda posta dal senatore De Luca, ritengo che l'arretratezza culturale rappresenti il punto dolente della parziale attuazione della legge n. 125. In assenza di una politica più generale che solleciti l'attuazione di azioni positive si rischia di ridurre la portata innovativa della legge che si sostanzia in una indicazione chiara di proposta: è infatti una legge che promuove un'uguaglianza propositiva.

Nel sindacato non è ancora diffusa una cultura delle pari opportunità in grado di promuovere l'effettiva uguaglianza tra le donne e gli uomini. La promozione dell'uguaglianza non deve discendere soltanto dalla rivendicazione. Il sindacato incontra molteplici difficoltà al suo interno nello svolgere un ruolo di promozione delle azioni positive. Attraverso il sindacato, dovrebbe esservi, nell'ambito dei gruppi di lavoro in azienda, un coinvolgimento in un'ottica di promozione e non di semplice rivendicazione.

PELELLA. Da quanto sottolineato dalla signora Donaggio mi è parso di capire che le grandi imprese abbiano mostrato grande interesse all'attuazione della legge n. 125 del 1991 e dei relativi progetti di pari opportunità. Signora Donaggio, come si coniuga tutto ciò con i comportamenti delle grandi imprese e delle organizzazioni rappresentative delle stesse? Mi risulta che la Confindustria faccia forti resistenze ad adempiere al disposto dell'articolo 9, laddove si introduce l'obbligo per le imprese di presentare un rapporto annuale sulla loro situazione interna, attraverso una sorta di indagine e di censimento.

Vorrei alcuni chiarimenti in ordine alla disponibilità delle grandi imprese ad attivare, dentro le aziende, le iniziative di cui alla legge n. 125. Le grandi imprese fanno resistenza quando devono dare delle informazioni che potrebbero essere, in una certa misura, scandagliate, servendosi di quello che la legge n. 125 indica riguarda alla condizione

della donna lavoratrice? Personalmente ritengo siano innanzi tutto importanti l'applicazione della legge e il concreto livello di pratica delle pari opportunità.

Nel corso delle ultime audizioni è emerso un elemento nuovo e interessante. Una nota dolente era riferita alla mancata elezione delle consigliere di parità regionali e provinciali in gran parte parte del territorio nazionale a causa di un disguido burocratico o di un atteggiamento sornione da parte dei livelli istituzionali deputati a dare vita a queste nomine. A ciò si aggiungono alcune nomine effettuate con criteri non trasparenti, opinabili e, quindi, non sulla scorta dei requisiti oggettivi richiesti.

Nei prossimi giorni si verificheranno degli importanti mutamenti a seguito della presentazione del «pacchetto» del ministro Treu che introdurrà una maggiore flessibilità nel mercato del lavoro. Sono consapevole del fatto che la legge n. 125 rappresenti solo una parte della materia legislativa attraverso la quale la pari opportunità dovrebbe essere perseguita e realizzata. Alla luce della annunciate riforme, vorrei sapere se il sindacato ritiene necessario rilanciare una grande battaglia di tipo politico-culturale sulle pari opportunità, tenuto conto che ci si troverà di fronte ad una maggiore flessibilità del mercato del lavoro che – mi sia consentito – potrebbe colpire i soggetti più deboli.

DONAGGIO. Signor Presidente, ho detto che la grande impresa ha dimostrato di avere avuto più sensibilità delle altre nei confronti del lavoro femminile, perchè essa si muove su un terreno di valorizzazione delle risorse umane per assicurare al continuità dell'impresa stessa. Tuttavia la disponibilità a fornire i dati disaggregati previsti dalle tabelle, per conoscere la reale struttura del lavoro nell'impresa, è altra questione. Per questo motivo, come ricordava la collega Lilli Chiaromonte, abbiamo citato in giudizio la Confindustria; tuttavia essa applica la legge n. 125, anche in maniera produttiva, poichè ne ha compreso la convenienza.

Ribadisco che i principi stabiliti dalla legge per la nomina delle consigliere di parità sono troppo generali. Sarebbe quindi opportuno adottare procedure più trasparenti, come i bandi pubblici, in cui si chiariscano i requisiti richiesti e si spieghi concretamente su quali basi si procede alla scelta.

In terzo luogo, per quanto riguarda il pacchetto Treu, siamo preoccupate, perchè, ogni volta che sentiamo parlare di flessibilità degli strumenti del mercato del lavoro, temiamo che per le donne ciò si traduca in una precarizzazione del lavoro. Per le donne sarebbe importante il principio della flessibilità per i tempi di vita e di lavoro: si potrebbe quindi adottare una legge moderna, l'importante è sapere quali sono gli interessi che si devono difendere.

La legge n. 125 del 1991 potrebbe costituire uno strumento utile per stabilire delle norme di riforma del mercato del lavoro che invece della precarizzazione attivino dei meccanismi di flessibilità positiva, che, ritengo, recepiscono il bisogno delle donne di alternare i tempi di vita e i tempi di lavoro senza rischiare la precarizzazione.

11: COMMISSIONE

2º RESOCONTO STEN. (31 maggio 1995)

PRESIDENTE. Ringrazio coloro che sono inntervenute per il loro contributo che ci ha consentito di ampliare gli orizzonti della nostra indagine. Dichiaro conclusa l'audizione e rinvio il seguito dell'indagine in titolo ad altra seduta.

I lavori terminano alle ore 15,50.

SERVIZIO DELLE COMMISSIONI PARLAMENTARI

Il Reterendario parlamentare reggente l'Utico centrale e dei resoconti stenografici Dott SSA GLORIA ABAGNALE