# SENATO DELLA REPUBBLICA

XII LEGISLATURA

## 11ª COMMISSIONE PERMANENTE

**(Lavoro, previdenza sociale)**

## 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

4° Resoconto stenografico

## SEDUTA DI MARTEDÌ 4 LUGLIO 1995

**Presidenza del presidente SMURAGLIA**

IC 0320

TIPOGRAFIA DEL SENATO (600)

# INDICE

**Comunicazioni del Presidente sulla predisposizione del documento conclusivo**

PRESIDENTE ..... *Pag.* 3, 12
DANIELE GALDI *(Progr. Feder.)* ..... 11
DE LUCA *(Progr. Feder.)* ..... 8
SPISANI *(Forza Italia)* ..... 10
TAPPARO *(Sinistra Dem.)* .....9, 12

*I lavori hanno inizio alle ore 15,15.*

**Comunicazioni del Presidente sulla predisposizione del documento conclusivo**
(Seguito dell'indagine e rinvio)

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.

Abbiamo terminato quanto avevamo in programma quando decidemmo di dar vita a questo nostro lavoro. Abbiamo, cioè, raccolto una documentazione sullo stato di attuazione della legge n. 125; abbiamo tenuto presso la nostra Commissione l'audizione della vice presidente del comitato per le pari opportunità del Ministero del lavoro e, ancora, della dottoressa Severo in rappresentanza del Dipartimento della funzione pubblica. Abbiamo poi effettuato tre missioni, rispettivamente a Milano, a Firenze e a Napoli. Fin dall'inizio, infatti, avevamo deciso di scegliere simbolicamente tre città d'Italia, nel nord, nel sud e nel centro per tentare di verificare, con tutta l'aleatorietà che delle indicazioni sommarie possono avere, la corrispondenza fra quanto ci sarebbe stato riferito verbalmente e i dati di cui disponevamo. In quelle tre circostanze abbiamo ascoltato numerose persone, tutte interessate al problema; cioè, rappresentanti di organi pubblici, di organizzazioni sindacali dei lavoratori e degli imprenditori, di organismi femminili. Abbiamo sentito, dove c'erano, i consiglieri di parità e, quando abbiamo potuto farlo, anche i magistrati del lavoro per cercare di capire se, oltre alle poche sentenze che sono state pubblicate in materia, ci fosse dell'altro.

A questo punto, mi pare che l'indagine si possa considerare conclusa. Proporrei perciò, a norma dell'articolo 48, comma 6, del Regolamento, di presentare un documento conclusivo che contenga le valutazioni e le eventuali proposte della Commissione.

Se siete d'accordo, vorrei tratteggiare oggi le linee essenziali che sono emerse nel corso dell'indagine e chiedervi osservazioni e contributi in modo da procedere alla stesura di una bozza di documento su cui la Commissione possa esprimersi in una seduta successiva.

In questa bozza partirei dal presupposto che la legge n. 125 ha costituito il coronamento di un lungo ed importante lavoro condotto all'interno del Parlamento e fuori di esso. Questo lavoro ha preso l'avvio, da un lato, dalla insoddisfazione per gli effetti e gli esiti raggiunti dalla legge n. 903 del 1977 sulla parità, che solo parzialmente aveva esaurito i compiti ad essa assegnati, e, dall'altro, dal forte movimento di approfondimento che si è sviluppato in sede internazionale e in particolare in sede comunitaria, passando gradualmente da un concetto di parità intesa come parità di trattamento, di retribuzione, di condizioni di lavoro al concetto di pari opportunità, sicuramente molto più avanzato.

La legge n. 125, elaborata grazie a un lavoro molto intenso e seguita con grande attenzione, ha rappresentato il coronamento di tanti sforzi; essa intendeva rappresentare un avanzamento rispetto agli indirizzi generali che la normativa all'epoca in vigore, sia quella costituzionale, sia quella recata dalla già ricordata legge n. 903, prevedevano, ed era destinata a favorire, attraverso vari strumenti, l'occupazione femminile e l'uguaglianza sostanziale nonchè a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione della pari opportunità sia nell'accesso che nello svolgimento del lavoro. La legge non si riferisce, quindi, solo all'accesso al posto di lavoro, ma anche alle opportunità che si presentano successivamente: alle qualifiche, alla progressione in carriera, eccetera.

La legge n. 125 si propone di raggiungere tale risultato prevedendo azioni positive dirette a rendere effettive queste pari opportunità; un sistema di azioni in giudizio da promuovere da parte dei soggetti interessati o anche dei consiglieri di parità; il controllo delle discriminazioni dirette o indirette. Per la prima volta nella nostra legislazione, infatti, si è introdotto il concetto di discriminazione indiretta, che allarga il concetto classico di discriminazione. Sono poi previste azioni collettive promosse dai consiglieri di parità contro le discriminazioni collettive e un forte incremento delle cosiddette istituzioni della parità. Se in precedenza vi erano i consiglieri provinciali, ora si cerca di istituire i consiglieri regionali, di avere cioè un reticolo di consiglieri addetti a questa finalità, oltre al Comitato nazionale, articolato anche attraverso particolari strutture.

Uno strumento importante della legge n. 125 era poi considerato il rapporto biennale delle imprese sullo stato dell'occupazione femminile nelle singole aziende. Esso, previsto dall'articolo 9, si è rivelato invece un punto che ha dato particolarmente del filo da torcere. Dopo due anni dall'entrata in vigore della legge, il Governo avrebbe dovuto presentare una relazione al Parlamento; tale relazione è stata presentata però con considerevole ritardo. Già nella precedente legislatura, al compimento dei due anni dall'entrata in vigore della legge, avevamo invitato l'allora ministro del lavoro Giugni a riferire. Il Ministro era intervenuto in Commissione dicendo però di non essere in grado di svolgere una vera relazione, ma solo di dare alcune indicazioni sommarie. La relazione del Comitato nazionale di parità, che è poi alla base della relazione governativa, è invece intervenuta solo in epoca molto recente. Essa dà atto - e praticamente ormai, attraverso vari elementi, abbiamo tutti acquisito tale convincimento - che la legge è decollata solo parzialmente.

Indubbiamente la crisi economica ha influenzato fortemente questa come altre vicende; però neanche questa riesce a spiegare tutto. Sembra complessivamente che sia mancata la volontà collettiva di applicare la legge. Il Governo, o meglio i Governi, perchè ci riferiamo ad un arco temporale di 4 anni, non hanno fatto tutto quanto era necessario per dotare il sistema delle necessarie attrezzature e strumentazioni.

Peraltro, nell'attuazione pratica le stesse azioni positive hanno assunto una collocazione, una connaturazione diversa rispetto a quanto la legge faceva ipotizzare. Ho già ricordato che le controversie sono state molto limitate e che i ricorsi alla magistratura, nonostante le possibilità offerte da questa legge anche rispetto a quella precedente, sono stati molto pochi; tant'è che in realtà lo strumento dell'inversione dell'onere

della prova, di cui tanto si parla e che gli addetti ai lavori considerano semplicemente una diversa ripartizione dell'onere della prova, ha avuto pochissime occasioni per esplicarsi. In realtà, infatti, mancando in gran parte il contenzioso, il problema non si è posto anche se, nelle poche sentenze che si conoscono, non ha giocato l'inversione dell'onere della prova, ma prove raccolte con strumenti ordinari.

La legge doveva soprattutto puntare sulle cosiddette istituzioni della pari opportunità e i consiglieri di parità erano la chiave di volta di tutto questo. I consiglieri di parità non sono stati ancora nominati in tutta Italia ed in molti luoghi lo sono stati con grande ritardo. Ma ciò che conta e che è più rilevante è che quelli che ci sono non hanno avuto adeguate dotazioni di strumenti e mezzi. Abbiamo sentito nelle audizioni che i consiglieri di parità, dove ci sono e potrebbero funzionare, hanno incontrato un'accoglienza positiva, anche da parte degli organi dello Stato che dovevano essere a loro fianco, fino a quando non hanno cominciato ad avanzare richieste: quando hanno iniziato a chiedere strumenti, locali e così via, l'entusiasmo è venuto meno. Anche perchè gli stessi organi che dovrebbero aiutare ed ospitare i consiglieri di parità a loro volta soffrono di altri problemi.

Abbiamo sentito che ai consiglieri di parità viene attribuito un gettone di presenza di entità assolutamente irrilevante; che ci sono difficoltà per i permessi per i consiglieri che lavorano. Abbiamo sentito che in alcune occasioni se dei consiglieri vogliono incontrarsi per discutere di problemi inerenti la loro funzione devono farlo a proprie spese.

Molto discusso è poi il rapporto con le commissioni regionali per l'impiego e la presenza e la partecipazione effettiva ai lavori.

Quasi inesistente è la funzione del consigliere di parità nell'assistenza e nella promozione di azioni in giudizio: questo, tra l'altro, per una ragione non irrilevante, cioè che il consigliere di parità che decidesse di promuovere una di queste azioni dovrebbe decidere chi l'assiste, non essendo previsto che ciò sia di competenza dell'Avvocatura dello Stato e non essendoci fondi per rivolgersi all'avvocatura privata.

Se questa struttura portante del sistema individuato dalla legge n. 125 non esiste, esiste solo in parte o arriva in ritardo e non ha strumenti, tutto l'impianto della legge ne risente in modo notevole.

Altro punto nodale è la relazione prevista dall'articolo 9, che ha prodotto immediatamente un grosso contenzioso, tanto che c'è stato anche un ricorso al TAR per come era formulato lo schema predisposto dal Ministero; il contenzioso non si è ancora risolto, in quanto la sentenza definitiva non è ancora stata emessa. Di fatto c'è una situazione di stallo, perchè diverse aziende sostengono che non hanno motivo o interesse a fornire alcuni dei dati loro richiesti, per esempio quelli relativi ai compensi, alle retribuzioni e alle indennità degli organismi direttivi o delle qualifiche più alte. In altri casi si è sostenuto che l'adempimento di questo obbligo sarebbe troppo oneroso. Probabilmente, con un pò di buona volontà il problema si potrebbe risolvere agevolmente, trovando un punto di confluenza tra un documento che contenga le notizie che servono effettivamente ed uno che invece sia troppo ampio, tanto da finire per non essere utile. Su questo punto certamente un chiarimento si rende necessario.

C'è l'impressione diffusa che non siano state promosse tutte le azioni positive che si sarebbero potute attuare. Soprattutto c'è l'impressione che non siano state esperite o accolte tutte le azioni positive che dovevano corrispondere integralmente alle finalità della legge. In molti casi si ha il sospetto che alcune azioni positive abbiano ricevuto finanziamenti per finalità ordinarie, sia pure non irrilevanti, per le quali non ci sarebbe stato bisogno di far ricorso alla legge n. 125. In molti casi le azioni positive sono dirette alla formazione, ma a questa finalità sono deputati tanti altri strumenti e quindi occorrerebbe esaminare perchè si è promosso questo tipo di azioni positive e in che modo sono state selezionate. Anzi, già si sa come vengono selezionate: attraverso questo organismo, il Comitato nazionale, che per la complessità del suo funzionamento non sempre è riuscito a produrre risultati.

Per quanto riguarda le altre funzioni, ci sono rilievi sulla concomitante presenza del Comitato nazionale presso il Ministero del lavoro e della Commissione per le pari opportunità presso la Presidenza del Consiglio, la quale verrebbe ad avere compiti diversi e più ampi, riguardanti tutto il campo dei problemi del lavoro e della pari opportunità femminile in tutti i settori. È pacifico - lo dice la stessa relazione - che si hanno sovrapposizioni certamente non utili. Si potrebbe immaginare una migliore definizione di questi compiti. Nel pubblico impiego, dove in teoria dovrebbero crearsi meno problemi, in realtà questi sono sorti lo stesso. Intanto, perchè la stessa relazione del Comitato nazionale di parità dà atto di una sorta di contrasto di opinioni sull'applicazione della legge tra il Ministro della funzione pubblica e quello del lavoro; e poi perchè agli obblighi specificamente previsti a carico dell'amministrazione pubblica non sembra sia stato dato adeguato riscontro. Attualmente, oltre che sulla base della contrattazione, ci si sta muovendo sulla base dei codici di autoregolamentazione previsti da alcuni decreti e da successive circolari che nel tempo hanno riorganizzato il settore del pubblico impiego.

Allora, che giudizio dare complessivamente della situazione? È giusto, come qualcuno ha fatto, parlare di fallimento della legge n. 125? Ritengo di no. La legge non ha funzionato appieno per alcune delle ragioni che ho accennato, soprattutto perchè non hanno funzionato bene le istituzioni della parità o perchè non sono state messe nella condizione di funzionare. Sono convinto che questo sia uno dei punti fondamentali: c'è bisogno di apparati, di consiglieri di parità nominati tempestivamente, dotati dei mezzi e degli strumenti necessari.

Da questo punto di vista, quanto fatto finora, anche a seguito della circolare del Ministero del lavoro, non è sembrato sufficiente; occorrerà un intervento più preciso e perentorio perchè se non funziona questo tipo di istituzioni è chiaro che tutto l'impianto della legge stenta a decollare. Del resto, anche l'accordo del 23 luglio reca qualche accenno a questo problema, riferendosi alla contrattazione collettiva, ma non sembra si sia riusciti a dare particolare profondità a questo aspetto.

Altro problema è quello della riorganizzazione del Ministero del lavoro, della quale si discuterà anche a proposito degli organismi di governo del mercato del lavoro. Non c'è dubbio che il Ministero del lavoro nelle sue strutture soffre da tempo di alcune carenze e che anche sotto questo profilo l'attuazione di una legge importante finisce per risentirne.

La mia convinzione è che, più che di rimedi legislativi, che possono pure essere introdotti per alcuni aspetti, ma che non ritengo determinanti (nel senso che l'impalcatura della legge mi sembra reggere perfettamente), c'è invece bisogno di interventi amministrativi e di un impegno preciso che consentano di approntare dotazioni e strumentazioni adeguate. Se poi questo dovrà essere fatto con atti amministrativi o con interventi legislativi, magari per deliberare gli appositi stanziamenti, è aspetto in qualche misura secondario. Quel che conta è che, più che modificare la legge, sembra necessario riuscire a farla funzionare. Probabilmente c'è un problema di sensibilizzazione e di conoscenza che da varie parti abbiamo sentito dire esiste, anche nei settori più direttamente interessati. C'è difficoltà a conoscere appieno i diritti che scaturiscono da questa normativa: allora un'opera di sensibilizzazione e di informazione anche culturale potrebbe essere necessaria. Essa è già prevista e, in sostanza, andrebbe tradotta in termini più concreti e specifici.

Credo che, anzi, da questo punto di vista, una grande campagna di informazione e di rilancio della legge potrebbe essere molto utile, se accompagnata, naturalmente, da quelle dotazioni, da quelle strumentazioni che abbiamo già detto.

A questo si dovrebbe aggiungere qualche indicazione particolare? Direi che occorrerebbe tener conto delle indicazioni che sono emerse: le rivedremo tutte per la stesura del documento conclusivo, ma mi pare che un punto nodale sia quello del rapporto, ai fini dell'occupazione femminile, con la commissione regionale per l'impiego.

Altri punti nodali che sono emersi in varie sedi sono: se il consigliere o la consigliera di parità possa o debba avere anche un supplente, visto che non si tratta di persone impiegate a pieno tempo, ma che svolgono altre attività; quali strumenti e dotazioni debbano ricevere; come debba essere ristrutturato il collegio istruttorio del Comitato nazionale ai fini di una corretta e tempestiva valutazione delle azioni positive; se i rimedi previsti contro le discriminazioni, con riferimento anche ai precedenti, siano tutti sufficienti e validi oppure in alcuni casi, a quelli previsti dall'articolo 15 della legge n. 903 del 1977, richiamati pure nella legge n. 125, non se ne debbano aggiungere altri non necessariamente di tipo penale ma di tipo anche civilistico; come ottenere l'attuazione di quell'articolo 2, comma 6, che prevede un particolare impegno per quanto riguarda il settore del pubblico impiego e la pubblica amministrazione. Una serie di proposte sia sul piano normativo sia sul piano attuativo vengono formulate nella parte finale della relazione del Comitato; anche queste vanno prese in attenta considerazione e vanno segnalate al Parlamento come dei suggerimenti che vengono dalla pratica.

Così pure, per quanto riguarda i compiti devoluti dalla legge all'Ispettorato del lavoro, bisognerà approfondire il discorso, perchè alcuni Ispettorati del lavoro hanno dichiarato di muoversi soltanto a seguito di iniziative di parte, altrimenti non ritengono di dover esercitare alcuna azione. In realtà bisognerebbe considerare anche se, per il rispetto di una legge importante come questa, alcuni compiti di vigilanza non debbano essere considerati in modo penetrante.

Sono convinto che debba essere risolto anche molto rapidamente il problema della relazione di cui all'articolo 9, che si debba predisporre

uno schema che possa finalmente essere accettato evitando tutto questo contenzioso e poi pretendere, una volta definito lo schema stesso, che l'obbligo di legge venga puntualmente rispettato, definendo anche bene dove debba andare a finire questo rapporto, quale esame debba essere compiuto e quali conclusioni debbano essere tratte sostanzialmente.

Si tratta, quindi, di un complesso di misure dirette a garantire un rilancio di questa legge. Occorrono accorgimenti sia eventualmente sul piano normativo sia, soprattutto, sul piano della concreta attuazione, accompagnati da una migliore definizione dei rapporti tra il Comitato nazionale per le pari opportunità e la Commissione nazionale per la parità presso la Presidenza del Consiglio, da una campagna di sensibilizzazione, di informazione e di formazione di una cultura della non discriminazione che dovrebbe essere condotta dagli organi già previsti dalla legge. Da questo punto di vista credo che anche un'opera di sensibilizzazione degli stessi organismi non appartenenti allo Stato debba essere fatta, perchè in qualche caso è emerso dalla nostra indagine che non tutti hanno mostrato analoga sensibilità per questa legge; cioè, in molti casi abbiamo riscontrato che anche organizzazioni sindacali hanno preferito affidare una sorta di delega per la attuazione o per l'applicazione concreta alle donne, quindi facendo risultare che la legge non è ancora di tutti, ma interessa soltanto alcuni settori. Alcune indicazioni possono essere importanti, sempre tenendo presente che non possiamo naturalmente immaginare di insegnare ad altri ciò che debbono fare, tanto meno agli organismi sindacali o imprenditoriali: possiamo però sottolineare un'esigenza di sensibilizzazione e di formazione culturale.

Credo, conclusivamente, che una relazione (confrontati gli scopi della legge con la sua concreta attuazione, viste le lacune attuative che si sono verificate in un arco di tempo ormai sufficiente, quattro anni, per poter formulare un giudizio) debba indicare in prospettiva quali siano i migliori strumenti perchè si possa aiutare la legge a svolgere appieno la sua funzione.

La nostra è quindi una relazione che si dovrebbe concludere in termini fortemente propositivi, non di ottimismo irrazionale, ma di realismo che però punti alla realizzazione di uno strumento normativo vigente e che è importante che venga attuato fino in fondo.

Questo è lo schema, grosso modo, a cui dovrebbe ispirarsi il documento finale, che naturalmente, nella sua stesura conclusiva, sarà sottoposto alla Commissione e sarà oggetto di più ampia discussione.

Se fin da ora, però, qualcuno vuole avanzare osservazioni, proposte o indicazioni è importante perchè di ciò terremo conto nella materiale stesura della bozza di relazione.

DE LUCA. Non ho partecipato ad alcuno degli incontri esterni che avete avuto e pertanto svolgerò dei rilievi non legati a tali accertamenti.

Osservo che, trattandosi di una legge di promozione, certamente è assai importante che si apprestino le strutture di personale per realizzarla, ma ho la sensazione che in questa attività manchi un'analisi accurata, da parte delle strutture deputate a svolgere tale compito, degli ostacoli effettivi alla parità di *chances* tra lavoratori e lavoratrici.

L'intervento in genere è quello di organizzare dei corsi di formazione riservati alle donne. Con questo, cosa si ottiene? Che le donne che partecipano a tali corsi ottengono una certa formazione e spostano a un livello più elevato l'eventuale discriminazione tra loro e i lavoratori che hanno la stessa formazione. Probabilmente - lo dico in termini problematici - bisogna verificare perchè mai le donne nelle diverse situazioni che presentano omogeneità hanno difficoltà ad ottenere gli stessi risultati rispetto agli uomini; sul piano della carriera, per esempio.

Ciò ovviamente non deriva da una minore professionalità, che da sola giustificherebbe un trattamento diverso, ma dal fatto che l'essere donna, in quel caso, determina un trattamento peggiore rispetto all'uomo di identica professionalità.

Allora, mi pare che vi sia tutta una strategia da costruire, una crescita culturale da richiedere proprio alle strutture deputate alla promozione, perchè se i consiglieri di parità hanno più tempo da dedicare a questa attività, se i sindacati se ne occupano di più sui luoghi di lavoro è certo un fatto positivo, ma mi pare che manchi la cultura della pari opportunità o non è sufficiente in coloro che la parità di *chances* dovrebbero realizzare.

È un discorso che forse conduce a una valutazione pessimistica della situazione. La insufficienza e la inadeguatezza dei risultati raggiunti mi piacerebbe potessero essere attribuite alla circostanza che le strutture e i fondi stanziati sono inadeguati; invece ritengo che la questione sia ben più profonda e riguardi proprio la incapacità delle sedi istituzionali competenti di svolgere appunto un'analisi accurata e compiuta di quelli che sono gli ostacoli effettivi alla parità di *chances*.

TAPPARO. Prima di tutto voglio ringraziare il presidente Smuraglia per il lavoro che ha svolto nelle tre indagini sul campo, quella di Milano, di Firenze e di Napoli. Credo infatti che, assieme alla collega Daniele Galdi, sia stato l'unico fra noi ad essersi sobbarcato tutte e tre le visite.

Io ho partecipato all'incontro svoltosi a Milano e ho una lunga esperienza in qualità di componente di una commissione regionale per l'impiego, in cui ho visto operare anche un consigliere di parità.

In primo luogo, il Presidente ha fatto cenno alla insufficiente consapevolezza, alla scarsa informazione rispetto alle opportunità che la legge n. 125 del 1991 prevede. Le attività promozionali che vengono messe in campo, ad esempio quelle a favore della piccola impresa, come i servizi reali alle imprese, molto spesso non funzionano perchè i soggetti interessati non ne sono sufficientemente informati. Sarebbe quindi necessaria, in questo caso più che mai, una campagna di sensibilizzazione; addirittura si potrebbe pensare d'istituire un numero telefonico verde. Credo anzi che le regioni potrebbero essere interessate a questo proposito; in tal modo potremmo anche permettere un collegamento tra l'interessato e chi tutela i suoi diritti senza che sia necessaria la mediazione offerta dalle rappresentanze sindacali aziendali o dalle organizzazioni sindacali. Molto spesso ho notato, infatti, che al consigliere di parità e alla commissione regionale per l'impiego questi messaggi arrivano mediati e opportunamente stimolati dai consigli di fabbrica, dove questi esistono, dalle rappresentanze sindacali aziendali o dalle organizzazioni

sindacali. Certo, gli strumenti per operare mancano e se si dovesse creare un «interfacciamento di massa» tra consigliere di parità e chi ne ha bisogno, è difficile ipotizzare cosa riuscirebbe a fare questo soggetto che lavora quasi a titolo di volontariato, visto il riconoscimento economico che riceve, e che spesso è assorbito da lunghe riunioni presso la commissione regionale per l'impiego.

Se già il concetto di parità non era penetrato nella sensibilità comune, nel comune sentire, il concetto tanto più sofisticato e sostanzialmente elevato di pari opportunità, che è oggetto di grande scontro, questo concetto inteso come pari condizioni di accesso alle carriere, al lavoro stenta ancora a maggior ragione ad essere percepito come un diritto da parte di tutti i soggetti.

Il lavoro compiuto è molto importante e mi chiedo se la Commissione diffonderà all'esterno il documento che ci si appresta a predisporre. Penso che se potesse essere diffuso si rivelerebbe utile per molti soggetti, per enti locali, regioni, associazioni e sindacati.

Mi auguro, quindi, che già con il documento conclusivo della nostra Commissione si cominci a sopperire a quella mancanza di adeguata informazione che finora è stata uno dei limiti principali dell'applicazione della legge n. 125.

SPISANI. Ringrazio anch'io il senatore Smuraglia per il lavoro compiuto. Io non ho partecipato agli incontri tenutisi a Milano e a Napoli, ma grosso modo ritengo che in quelle circostanze siano emersi gli stessi problemi di cui siamo venuti a conoscenza a Firenze.

Mi sembra che il collega De Luca abbia ben centrato la questione: nel momento in cui si individua il concetto più elevato di pari opportunità, la donna si trova svantaggiata allo stesso modo di prima poichè la concorrenza maschile si ripropone nella stessa identica maniera in cui si era proposta a livello più basso. È questo un fatto incontrovertibile per il quale non credo esistano soluzioni oltre quella di continuare ad insistere sull'applicazione della legge n. 125.

Le riunioni che abbiamo tenuto nel corso di questa indagine mi hanno fatto capire che è possibile una rivoluzione culturale dalla quale può nascere una grande collaborazione tra uomo e donna nel campo del lavoro.

Il senatore Smuraglia è stato di una pignoleria esemplare e quanto ha detto credo sia sufficiente a mettere in luce i punti più o meno nodali che hanno impedito alla legge n. 125 di decollare.

Mi sono reso conto poi che lo stanziamento, pur modestissimo, previsto dalla legge, pari a 10 miliardi annui, è stato più che sufficiente, visto che le richieste di azioni positive sono state pochissime. Il senatore Smuraglia ha già ricordato che vi è pochissimo contenzioso, questo anche perchè la legge non è stata compresa. Gli stessi rappresentanti sindacali ascoltati a Firenze hanno ammesso che c'è poco contenzioso perchè scarsamente si è operato.

Resta ancora da aggiungere che, a mio avviso, è da condividere lo schema di documento che il senatore Smuraglia ci ha proposto poichè affronta tutte le varie problematiche. Fin da ora mi dichiaro disponibile per fornire – se il Presidente lo riterrà opportuno – il mio contributo alla stesura del documento. Mi sento di contribuire, infatti, per stilare

una relazione che sia la migliore possibile. Non rappresento l'altra parte della luna, sono però un imprenditore e mi sembra di poter dire che da parte dell'impresa è mancata la conoscenza e forse anche la comprensione di questa legge.

DANIELE GALDI. Anch'io desidero ringraziare il Presidente per il pregevole lavoro svolto. La traccia di relazione che egli ha qui esposto corrisponde appieno a ciò che abbiamo rilevato nell'indagine. Ci sono situazioni comuni a tutte le realtà: ero convinta che ci potessero essere diversificazioni notevoli tra Nord, Centro e Sud ed invece mi sono resa conto che ci sono problemi comuni a tutti, che sono poi quelli evidenziati dal Presidente.

Il giudizio positivo è avvalorato anche dalla considerazione che la Commissione lavoro del Senato con la sua iniziativa ha inviato dei segnali a coloro che devono ottemperare all'attuazione della legge n. 125. In Toscana siamo riusciti, con la sola nostra presenza, a smuovere le acque, tanto che in fretta e furia hanno designato i consiglieri provinciali di parità che da tempo non erano stati rinnovati. Quindi, la nostra attenzione ha stimolato il lavoro di altri.

Desidero soltanto aggiungere una considerazione circa la formazione professionale. Abbiamo rilevato che molto spesso le azioni portate avanti sono in tema di aggiornamento e di formazione professionale. Si tratta di iniziative utilissime che forse non dovrebbero essere finanziate con le scarse risorse a disposizione della legge. A tale proposito, vorrei dire che non sono preoccupata tanto dal discorso della concorrenza con l'uomo che si sposta a livelli più alti, quanto dagli altri meccanismi che in tale situazione si innestano. I corsi di formazione professionale e di aggiornamento per spostarsi verso un punto più alto della carriera sono necessari di fronte alla trasformazione del lavoro, che richiede una formazione professionale sempre più mirata e qualificata. Ci siamo trovati di fronte a casi di espulsione dal mondo del lavoro di personale femminile a bassissimo livello di qualificazione: si tratta di personale che per l'età ed il tipo di preparazione è oggi scarsamente riutilizzabile. Nel settore tessile e dell'abbigliamento, il personale femminile, che svolge alcune semplici mansioni all'interno della catena produttiva, se viene espulso dal mondo del lavoro a 45 anni, assai difficilmente può rientrarvi. Quindi i corsi di aggiornamento e di preparazione professionale sono importantissimi, perchè essi consentono al mondo femminile di rientrare in qualche modo nel mercato del lavoro.

Piuttosto, il discorso della concorrenza che si sposta verso l'alto si gioca più sul piano della trasformazione della vita, dell'organizzazione sociale fuori del mondo del lavoro. Esemplificando, spesso sono le stesse donne a rifiutare posti di grado più alto perchè il tempo che hanno a disposizione, considerando gli impegni esterni al lavoro, non consente loro di assumere maggiori responsabilità. Quindi ci sono anche altri fattori, oltre alla competizione con l'uomo, a far sì che le donne non arrivino a quei posti: in molti casi sono loro stesse a rinunciarvi.

Per la progressione di carriera femminile occorre misurarsi con i problemi della società, pensare ai lavori di cura, all'educazione e all'organizzazione del mondo esterno. Ciò per consentire alla donna di pensare in modo diverso al proprio ruolo lavorativo.

Mi sembra che il nostro lavoro sia stato utile per comprendere il fenomeno della mancata attuazione della legge n. 125. Anch'io voglio sollecitare il Presidente a studiare un modo per pubblicizzare quanto più possibile i risultati di questa inchiesta: si potrebbe organizzare una presentazione pubblica dei risultati di questa indagine ed inviarli alle regioni, ai comuni, ai sindacati, a tutti gli interlocutori possibili, oltre che naturalmente ai Ministeri interessati. Solo così potremo spingere affinchè si attui pienamente la legge n. 125, una legge che è e resta l'unico atto veramente positivo per risolvere il problema delle pari opportunità tra uomo e donna.

PRESIDENTE. Nel Regolamento è previsto soltanto che il documento finale venga stampato e distribuito. Si può far stampare anche il resoconto stenografico, sempre che la Commissione lo disponga. Altri strumenti possono essere individuati dalla Commissione stessa come la presentazione del documento finale alla stampa. Troveremo comunque il modo più opportuno per pubblicizzare le conclusioni della Commissione, perchè sono d'accordo che ciò può essere utile. Un atto interno al Senato, anche se pubblico, non è sufficiente.

TAPPARO. Il Presidente del Senato fa pubblicare quei pregevoli libretti sugli incontri che si organizzano nella sala Zuccari di Palazzo Giustiniani. Sarebbe molto bello se fosse consentito anche a noi di seguire un percorso analogo.

PRESIDENTE. Ad ogni modo, tutti siamo d'accordo sull'esigenza di una maggiore diffusione. Anch'io ho avuto riscontro del fatto che la sola decisione di andare a visitare alcune realtà locali ha smosso la situazione, ha suscitato interesse, ha fatto pensare che comunque il Parlamento è interessato al problema. Conosco relazioni ponderose che sono rimaste nei volumi parlamentari e non sono state diffuse all'esterno. Ho avuto addirittura difficoltà a reperirle e ho dovuto rivolgermi agli archivi dello Stato per avere quelle più remote.

Se nessun altro desidera intervenire, propongo di aggiornarci al momento in cui verrà presentata la relazione, la cui bozza vi sarà fatta pervenire con anticipo.

Se non si fanno osservazioni, così resta stabilito.

Rinvio il seguito dell'indagine conoscitiva ad altra seduta.

*I lavori terminano alle ore 16,05.*

SERVIZIO DELLE COMMISSIONI PARLAMENTARI

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

DOTT.SSA GLORIA ABAGNALE