

## DISEGNO DI LEGGE

**d'iniziativa dei senatori FONTANA Walter, PULLI, TANI, ZANGARA,  
PERUGINI, CAPPUZZO, IANNI, DI LEMBO e PINTO**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 15 MARZO 1989

Iniziative dirette a promuovere le pari opportunità delle  
persone in materia di lavoro

ONOREVOLI SENATORI. - Il presente disegno di legge, in attuazione della convenzione dell'ONU 18 dicembre 1979, ratificata in Italia con legge 14 marzo 1985, n. 132, e della raccomandazione CEE n. 84/635 del 13 dicembre 1984, detta norme per favorire iniziative dirette a promuovere le pari opportunità delle persone in materia di lavoro.

Infatti se da un lato gli obiettivi di parità fissati dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, sono stati in buona parte conseguiti, soprattutto per quanto riguarda la percezione degli attori sociali - come dimostra il fatto che le forme dirette di discriminazione sono quasi del tutto scomparse - è necessario oggi perseguire l'obiettivo della parità di trattamento in senso più sostanziale.

L'esperienza di questi dodici anni di applicazione della legge n. 903 insegna che per le donne che lavorano o che vogliono accedere a un lavoro, più ancora che il principio astratto della parità formale, è essenziale ottenere il riconoscimento del principio delle «pari opportunità», concetto questo che mette le donne nella condizione di esercitare liberamente le proprie scelte, ciascuna secondo le proprie esigenze.

La legge proposta ha carattere temporaneo e sperimentale proprio perchè, per non incorrere nella violazione del principio di uguaglianza, una legislazione promozionale non può che essere temporanea ed eccezionale: il suo pieno successo coincide dunque con la sua estinzione. Nel caso specifico ciò è inoltre esplicita-

mente affermato dall'articolo 4, comma 1, della convenzione dell'ONU 18 dicembre 1979, ratificata con la citata legge 14 marzo 1985, n. 132: «L'adozione, da parte degli Stati, di misure temporanee speciali, tendenti ad accelerare il processo di instaurazione di fatto dell'eguaglianza tra gli uomini e le donne non è considerato atto discriminatorio, secondo la definizione della presente Convenzione, ma non deve assolutamente dar luogo al permanere di norme ineguali o distinte; suddette misure devono essere abrogate non appena gli obiettivi in materia di uguaglianza, di opportunità e di trattamento, siano raggiunti». Del resto già si levano voci circa veri o presunti eccessi di «garantismo» e di «protezione» nei confronti delle donne, e la legislazione italiana in tema di parità e di tutela della maternità è all'avanguardia tra i Paesi comunitari e nel mondo. Il carattere temporaneo della legge consente inoltre, qualora alla sua scadenza gli obiettivi non siano integralmente conseguiti, di adottare iniziative più mirate. La Commissione di verifica di cui all'articolo 6 del disegno di legge, ha infatti il compito di vigilare sull'applicazione della legge, di valutare i risultati che ne siano conseguiti e, sulla base di questi, qualora se ne ravvisasse ancora la necessità, si potranno adottare iniziative dirette a perseguire finalità più specifiche.

La proposta si inserisce nel filone della legislazione «premiale» e si pone sostanzialmente un duplice obiettivo: da un lato rendere più competitiva la posizione della donna nel mercato del lavoro, cercando in particolare di favorire i segmenti più deboli (donne non più giovani, con basso tasso di istruzione, donne senza professionalità), dall'altro favorirne la crescita professionale - soprattutto attraverso lo strumento della formazione - per rendere possibile lo sviluppo di carriera.

L'articolo 1 del disegno di legge indica, in generale, le finalità della legge - incoraggiare l'adozione di iniziative dirette a promuovere l'uguaglianza sostanziale e le pari opportunità nel campo del lavoro - e cerca di individuare alcuni obiettivi più specifici, nell'impossibilità di una tipizzazione a priori esaustiva.

Il contenuto specifico di queste iniziative verrà determinato dai vari soggetti chiamati ad adottarle - in primo luogo le istituzioni

pubbliche competenti in materia, i datori di lavoro, pubblici e privati, e gli enti preposti a compiti di formazione professionale - tenendo presente da un lato che le esigenze delle donne non sono affatto omogenee e, dall'altro, che ogni azienda fa caso a sè, con le proprie particolarità tecnico-organizzative, e che quindi non solo possibili soluzioni universalmente valide. Nell'allegato n. 1 al presente disegno di legge si è cercato di individuare delle ipotesi di interventi che costituiscono altrettante esemplificazioni, non esaustive, delle iniziative che potrebbero essere adottate dalle imprese, fermo restando naturalmente il fatto che la scelta tra le diverse ipotesi e la concreta individuazione delle modalità operative da utilizzarsi non potrà che essere operata nell'ambito di ciascuna azienda, in relazione alle proprie specificità.

Più in generale, i progetti devono tendere a sviluppare maggiormente la risorsa del lavoro femminile e insieme indurre le donne a scelte di lavoro più «impegnative» tese a promuoverne la partecipazione in tutte le professioni e a tutti i livelli gerarchici, sempre nel rispetto della fondamentale libertà di scelta di ogni donna.

L'adozione di queste iniziative è sostenuta - articolo 2 - anche attraverso la previsione di incentivi economici e cioè è prevista la possibilità di un rimborso, totale o parziale, degli oneri finanziari eventualmente connessi all'attuazione dei progetti.

L'ammissione dei progetti al finanziamento spetta al Ministro del lavoro e della previdenza sociale che ne controlla l'attuazione attraverso i suoi organismi periferici.

Un'importanza primaria - articolo 3 - è attribuita dalla proposta alla formazione professionale: è quindi prevista una condizione di miglior favore per i progetti relativi ad azioni formative: per essi è prevista, in una prima fase, la destinazione di una quota del fondo di rotazione di cui alla legge 21 dicembre 1978, n. 845, determinata annualmente con delibera del CIPE. L'allegato n. 2 al presente disegno di legge contiene una indicazione, a titolo esemplificativo, di alcuni possibili interventi nel campo della formazione.

Sempre nell'ottica di allargare la presenza delle donne in tutte le aree professionali,

L'articolo 4 tende a promuovere la creazione di nuove imprese da parte di donne e fra esse, in particolare, quelle aventi come oggetto la creazione di servizi di sostegno al lavoro femminile. Per queste iniziative è prevista inoltre la possibilità di stipulare convenzioni con province e comuni.

L'articolo 5 contiene misure dirette a promuovere l'occupazione femminile. Si è scartata l'ipotesi di introdurre nuovi vincoli e obblighi per le imprese, ritenendo che questi mancherebbero l'obiettivo di dare competitività, anche se artificiosa, al lavoro femminile, se non, addirittura, produrrebbero effetti controproducenti. L'introduzione del concetto di discriminazione indiretta, l'inversione dell'onere della prova, la previsione di meccanismi in forza dei quali le azioni positive potrebbero divenire obbligatorie (mentre la loro adozione non tutelerebbe le imprese da iniziative da parte delle singole lavoratrici), sono altrettanti strumenti che, lungi dal promuovere l'occupazione femminile, renderebbero particolarmente problematico per l'imprenditore avere dipendenti donne, introducendo altresì inaccettabili disparità di trattamento fra i lavoratori dei due sessi.

La previsione di «quote di riserva» a favore delle donne, idea di tanto in tanto riemergente, finirebbe per parificare la posizione della donna a quella dei soggetti cui si applica la normativa sul collocamento obbligatorio negando, nei fatti, che la donna possieda la capacità di collocarsi liberamente e paritariamente sul mercato del lavoro e di conquistare nell'ambito di questo, come finora ha fatto, una presenza sempre più rilevante.

La strada da percorrere è piuttosto quella di adottare provvedimenti che facilitino l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro. Innanzitutto la possibilità di poter assumere le donne con chiamata nominativa nel settore privato e anche nel pubblico impiego laddove è prevista la possibilità di assunzioni senza concorso per chiamata numerica (articolo 16, legge 28 febbraio 1987, n. 56).

Oggi statisticamente le maggiori difficoltà nell'accesso al lavoro, in termini relativi, riguardano le donne della fascia di età tra i trenta e i quaranta anni, spesso senza alcuna

preparazione professionale e con un grado di istruzione inferiore alla media: il comma 2 dell'articolo 5 estende a quarant'anni - per le donne alla ricerca di primo impiego - la possibilità di essere assunte con contratto di formazione e lavoro.

Vi sono donne, in numero significativo, che per motivi familiari o per la nascita dei figli devono o decidono di lasciare il lavoro e, superata quella determinata fase della loro vita, vorrebbero riprendere a lavorare. Ma nel periodo di interruzione si determina una sorta di dequalificazione professionale; non potendo esercitare l'esperienza acquisita, si finisce per ridurre, se non proprio perdere del tutto, il proprio bagaglio di conoscenze e competenze, e questo vale in particolare per chi svolgeva un lavoro specializzato. Proprio per venire incontro a questa particolare esigenza, il comma 3 prevede l'utilizzo di un particolare contratto di «reinserimento al lavoro» a termine, con la previsione di benefici per le aziende che confermino le lavoratrici a tempo indeterminato.

Sicuramente utili potrebbero essere inoltre interventi diretti a introdurre elementi di flessibilità nel mercato del lavoro quali una gestione del *part-time* più elastica rispetto a quella attualmente consentita dalla legge n. 863 del 1984 e la possibilità di utilizzo del lavoro saltuario. In particolare, un maggiore ricorso al lavoro a tempo parziale, oggi scarsamente diffuso perchè regolato da una norma rigida, potrebbe consentire una maggiore distribuzione delle opportunità di lavoro, in linea con quanto accade negli altri Paesi comunitari e non. Il numero di ore lavorate dalle donne italiane è quasi pari a quello degli altri Paesi; quindi, a parità del numero delle persone disposte a lavorare, il maggior tasso di disoccupazione femminile nel nostro Paese può spiegarsi con la minore diffusione del lavoro a tempo parziale, tenuto conto anche del fatto che, mentre all'estero il ricorso a questo tipo di lavoro riguarda quasi esclusivamente le donne, in Italia vi è una non trascurabile percentuale di uomini che ricorrono a un rapporto di lavoro *part-time*.

Interventi diretti a consentire una maggiore flessibilità del lavoro rispondono anche alle

esigenze di molte donne, che sentono la necessità di articolare meglio il proprio tempo, anche in relazione alla necessità di continuare a garantire, soprattutto in determinate situazioni, una presenza nel contesto familiare. Di qui le proposte di cui ai commi 5 e 6 dell'articolo 5 del disegno di legge, dirette a rendere più elastico il contratto di lavoro a tempo parziale e a regolamentare il rapporto di lavoro saltuario.

Per una verifica sull'applicazione della legge, l'articolo 6 istituisce una apposita Commissione centrale, piuttosto snella (undici componenti), che opera con semplicità procedurale. La Commissione ha il compito di fornire valutazioni periodiche sui progetti adottati in attuazione della legge e sull'andamento dell'occupazione femminile, oltre che dare adeguata pubblicità alle iniziative adottate.

Gli stessi temi saranno inoltre annualmente discussi in un seminario pubblico. Di particolare importanza la relazione finale sui risultati conseguiti in attuazione della legge.

L'articolo 7 stabilisce in tre anni la durata della legge, con la possibilità di una sola proroga per non più di un anno.

Decorso tale termine il Ministro del lavoro e della previdenza sociale dovrà presentare una nuova proposta in armonia con le osservazioni presentate dalla Commissione di verifica sull'applicazione della legge. Se gli obiettivi non saranno stati del tutto raggiunti, la nuova proposta dovrà prevedere degli interventi idonei a perseguire le più specifiche finalità; se l'obiettivo sarà stato raggiunto e le iniziative adottate saranno ritenute positive, si potrebbe pensare di estendere alcuni provvedimenti ritenuti più validi all'intero mercato del lavoro.

**DISEGNO DI LEGGE**

## Art. 1.

*(Finalità)*

1. Le disposizioni contenute nella presente legge hanno lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di incoraggiare in via sperimentale e con carattere temporaneo l'adozione di iniziative dirette a promuovere l'uguaglianza sostanziale e le pari opportunità delle persone riguardo al lavoro nei settori pubblico e privato. Tali iniziative sono indicate in via esemplificativa nell'allegato numero 1 alla presente legge.

2. Le iniziative di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

a) facilitare l'accesso al lavoro delle donne favorendone la formazione scolastica e professionale e operando per eliminare gli ostacoli che oggettivamente si oppongono al loro pieno inserimento nella vita lavorativa;

b) favorirne la diversificazione delle scelte lavorative, in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;

c) sostenerne la qualificazione e riqualificazione professionale;

d) promuoverne l'inserimento nei settori, professioni e livelli in cui tradizionalmente prevale l'occupazione maschile;

e) favorirne in particolare l'accesso al lavoro autonomo attraverso forme di agevolazioni anche dal lato del credito e della formazione;

f) facilitare, anche rendendo più agevole e conveniente l'utilizzo di strumenti legislativi, l'equilibrio fra impegno professionale e responsabilità nella famiglia.

## Art. 2.

*(Finanziamento delle iniziative)*

1. I datori di lavoro e le associazioni sindacali che adottano ovvero intendono adottare progetti di iniziative di cui all'articolo 1, possono chiedere al Ministero del lavoro e

della previdenza sociale di essere ammessi al rimborso totale o parziale degli oneri finanziari connessi all'attuazione dei predetti progetti.

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale ammette i progetti al beneficio di cui al comma 1 e, con lo stesso provvedimento, autorizza le spese relative. Il controllo dell'attuazione dei progetti compete in via esclusiva al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, attraverso i suoi organismi periferici.

3. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sono stabilite le modalità di presentazione delle richieste e di erogazione della spesa.

4. Nel caso di mancata attuazione del progetto, accertata ai sensi del comma 2, i soggetti di cui al comma 1 decadono dal beneficio e sono tenuti a restituire le somme eventualmente già riscosse. In caso di attuazione parziale del progetto la decadenza opera limitatamente alla parte non attuata, la cui valutazione è effettuata, in base ai criteri determinati nel decreto di cui al comma 3, con riferimento alla spesa ritenuta ammissibile.

### Art. 3.

#### *(Formazione)*

1. Al finanziamento dei progetti di formazione autorizzati dal Fondo sociale europeo e finalizzati al perseguimento degli obiettivi di cui ai precedenti articoli si provvederà assicurando la priorità delle azioni formative sopra definite con la destinazione di una quota del fondo di rotazione di cui alla legge 21 dicembre 1978, n. 845, determinata annualmente con delibera del Comitato interministeriale per la programmazione economica. Le iniziative che riguardano progetti di formazione sono individuate a titolo indicativo nell'allegato numero 2 alla presente legge.

### Art. 4.

#### *(Provvedimenti diretti a favorire l'imprenditorialità femminile)*

1. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale provvederà a un apposito stanziamento

diretto a favorire, attraverso finanziamenti agevolati, sovvenzioni e azioni specifiche di formazione, la creazione di nuove imprese da parte di donne.

2. In particolare saranno sostenute le iniziative dirette a creare servizi di sostegno al lavoro femminile anche mediante apposite convenzioni con province e comuni.

#### Art. 5.

*(Misure dirette a promuovere  
l'occupazione femminile)*

1. In deroga alle vigenti disposizioni di legge le donne possono essere assunte in ogni caso con chiamata nominativa.

2. Oltre ai casi di cui all'articolo 3 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, possono essere assunte con contratto di formazione e lavoro le donne di età non superiore ai quaranta anni alla ricerca del primo impiego.

3. Le donne che intendono reinserirsi nell'attività lavorativa dopo un periodo di assenza di almeno trentasei mesi, a decorrere dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, possono essere assunte con contratto di «reinserimento al lavoro», a termine, per un massimo di dodici mesi. In caso di conferma della lavoratrice a tempo indeterminato, l'azienda, a decorrere dalla data di conferma stessa, beneficerà per la lavoratrice suddetta di una fiscalizzazione degli oneri contributivi pari al 50 per cento degli stessi per un periodo di sei mesi.

4. Le aziende che assumono a tempo indeterminato lavoratrici in aree interessate da innovazioni tecnologiche potranno, per il primo anno a partire dal superamento del periodo di prova, detrarre dall'imponibile complessivo determinato ai fini dell'imposta sul reddito le retribuzioni lorde corrisposte alle suddette lavoratrici, nel limite globale del 5 per cento, in aggiunta alla deduzione già operata quale componente negativa del reddito complessivo afferente il costo del lavoro.

5. Il comma 2 dell'articolo 5 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, è sostituito dal seguente:

«2. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve stipularsi per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni e il numero complessivo delle ore lavorative con riferimento al giorno o alla settimana o al mese e all'anno. Copia del contratto deve essere inviata entro trenta giorni al competente ispettorato provinciale del lavoro».

6. Nell'ambito delle sezioni circoscrizionali per l'impiego sono costituite liste speciali di persone disponibili a lavoro saltuario. I datori di lavoro possono assumere con chiamata diretta gli iscritti nelle suddette liste per prestazioni temporanee della durata massima di sei giorni lavorativi consecutivi. In ogni caso una stessa persona non può compiere nell'anno solare, a più riprese, più di quarantotto giorni lavorativi complessivi di prestazioni temporanee per il medesimo datore di lavoro. Il rapporto di lavoro viene instaurato con trattativa diretta fra le parti. Alle persone aventi un contratto di lavoro temporaneo spettano, in quanto compatibili, i trattamenti economici e normativi previsti dalla legge e dai contratti collettivi applicati nell'impresa. L'iscrizione alla lista speciale non è incompatibile con l'iscrizione alle liste di collocamento, nè interferisce con essa ai fini delle precedenzae per chiamate numeriche.

#### Art. 6.

*(Verifica sull'applicazione della presente legge)*

1. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale provvederà, entro un anno dalla data di pubblicazione della presente legge nella *Gazzetta Ufficiale*, alla nomina di una Commissione centrale composta da:

a) un funzionario del Ministero del lavoro e della previdenza sociale con qualifica non inferiore a quella di primo dirigente, con funzioni di presidente;

b) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

c) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei datori di lavoro nei diversi settori economici, maggiormente rappresentative sul piano nazionale.



2. Partecipa ai lavori della Commissione, con funzioni consultive, un componente del comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità fra lavoratori e lavoratrici di cui al decreto ministeriale 2 dicembre 1983.

3. La Commissione ha il compito di vigilare sull'applicazione della presente legge, attraverso valutazioni periodiche dei progetti adottati, e sull'andamento dell'occupazione femminile. Sugli stessi temi, annualmente la Commissione organizzerà un seminario pubblico di discussione con la partecipazione del comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità fra lavoratori e lavoratrici di cui al decreto ministeriale 2 dicembre 1983 e di rappresentanti di organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale. È inoltre compito della Commissione dare adeguata pubblicità, attraverso i mezzi di comunicazione ritenuti più idonei, dell'avvenuta attuazione dei progetti e dei risultati conseguiti.

4. Tre mesi prima della scadenza della legge la Commissione trasmetterà al Ministro del lavoro e della previdenza sociale e per conoscenza alle Commissioni lavoro della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica, una relazione sulla applicazione della presente legge e sui risultati che ne sono derivati.

#### Art. 7.

##### *(Termine di scadenza)*

1. La legge ha la durata di tre anni, prorogabili una sola volta per non più di un anno dalla data di pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*. Entro un anno dalla scadenza della legge il Ministro del lavoro e della previdenza sociale presenterà un nuovo disegno di legge in armonia con le conclusioni presentate dalla Commissione di cui all'articolo 6.

## ALLEGATO N. 1

Per quanto riguarda gli interventi da parte dei datori di lavoro e delle loro associazioni, possono essere adottate, a titolo esemplificativo, le seguenti iniziative:

- a) le misure che prevedono l'inserimento di donne in mansioni in cui tradizionalmente prevale l'occupazione maschile;
- b) i provvedimenti diretti a favorire l'occupazione femminile in mansioni non tradizionali connesse con le nuove tecnologie;
- c) le azioni di informazione e sensibilizzazione sugli obiettivi delle pari opportunità;
- d) l'individuazione da parte delle direzioni aziendali delle aree nelle quali sia possibile adottare, compatibilmente con le esigenze organizzative, schemi di orari che agevolino le lavoratrici;
- e) gli interventi tesi a garantire un clima aziendale favorevole all'inserimento e allo sviluppo di carriera delle donne (ad esempio: regolamenti aziendali che sanzionino comportamenti lesivi della dignità e della libertà della donna nei luoghi di lavoro);
- f) l'elaborazione di codici di comportamento ispirati ai principi di parità e di pari opportunità;
- g) le azioni di orientamento scolastico e professionale.

## ALLEGATO N. 2

In particolare, per quanto riguarda la formazione professionale si possono individuare, a titolo indicativo, le seguenti iniziative:

- a) corsi di formazione diretti a favorire l'inserimento di donne in professioni tradizionalmente maschili;
- b) corsi di formazione finalizzati al reinserimento nell'attività lavorativa di persone assenti dal lavoro per periodi prolungati a causa di maternità o di problemi familiari;
- c) corsi di formazione per donne disoccupate con preparazione scolastica inadeguata rispetto alle esigenze del mercato del lavoro e in particolare con conoscenze professionali insufficienti rispetto ai profili professionali richiesti dall'impiego di nuove tecnologie;
- d) corsi di riqualificazione e specializzazione diretti ad incentivare lo sviluppo di carriera delle donne e la mobilità interna;
- e) corsi di formazione diretti a favorire l'inserimento delle lavoratrici in ruoli direttivi.