

Schema di decreto legislativo recante “Recepimento della Direttiva 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”

La Commissione XI,

esaminato lo schema di decreto legislativo di recepimento della Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego,

ritenuto che:

- lo schema di decreto legislativo proposto dal Governo ha lo scopo di recepire la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, in attuazione della Legge Comunitaria 2008 (legge 7 luglio 2009, n. 88) che contiene tale direttiva nell'Allegato B;

- detto schema è giunto all'esame delle commissioni parlamentari privo del parere della Conferenza Stato-Regioni. Ciò viola palesemente l'articolo 9 della predetta Legge Comunitaria e non consente una valutazione compiuta delle disposizioni che saranno introdotte nell'Ordinamento. A riguardo il Ministro per i rapporti con il Parlamento, nell'atto di trasmissione dello schema del 3 settembre 2009, si è limitato a comunicare l'assenza di suddetto parere senza dare alcuna giustificazione;

- la direttiva contiene disposizioni intese ad attuare il principio della parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla promozione e alla formazione professionale; le condizioni di lavoro, compresa la retribuzione; i regimi professionali di sicurezza sociale, integrativi o sostitutivi, comprese tutte le forme pensionistiche relative ai dipendenti pubblici;

- la direttiva afferma con forza il divieto di discriminazione in tutti gli ambiti e le forme, compresi la parità retributiva e i regimi di sicurezza sociale;

- la direttiva, inoltre, precisa che il divieto di discriminazione non è violato ove gli Stati membri mantengano o adottino misure tese a prevenire o compensare gli svantaggi incontrati nella pratica da un gruppo di persone di uno dei due sessi, anche qualora si trattasse di vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato;

considerato che:

- l'approvazione della Legge Comunitaria 2008 (legge 7 luglio 2009 n.88) è stata preceduta, nelle commissioni come nelle aule parlamentari, da un approfondito ed interessante dibattito che ha evidenziato la necessità che il nostro Paese attivi politiche positive per superare le condizioni di disparità occupazionale e retributiva tuttora esistenti;

- i dati relativi all'occupazione femminile dimostrano che l'Italia si colloca ad un livello ben al di sotto della media europea - 46,3 per cento contro il 57,4 per cento – ed è assai lontana dal raggiungimento degli obiettivi della Strategia di Lisbona 2010, che prevede il 60 per cento;

- i differenziali retributivi marcano una disparità tra uomini e donne superiore al 49 per cento in favore dei primi, relativamente alla media retributiva generale annua, e collocata intorno al 25 per cento a parità di mansioni e di orario di lavoro;

-anche i trattamenti previdenziali riflettono una differenza di trattamento significativa tra uomini e donne: il montante della spesa previdenziale complessiva è corrisposto per il 56 per cento in favore degli uomini, le donne sono le maggiori beneficiarie di pensioni di importo basso, come le pensioni integrate al minimo, le pensioni e gli assegni sociali, le pensioni di invalidità civili o le pensioni ai superstiti; l'anzianità contributiva media si ferma a 20 anni per il 43 per cento delle donne; solo il 17 per cento possiede un'anzianità contributiva tra i 35 e i 40 anni, a fronte del 64 per cento degli uomini;

- i dati sopra esposti confermano che nel nostro Paese gli obiettivi di parità possono essere raggiunti soltanto attraverso riforme mirate del mercato del lavoro, dei sistemi e dei servizi di Welfare, a sostegno del miglioramento delle condizioni di partecipazione delle donne, che sono condizione primaria per una crescita produttiva del Paese;

**- la crisi economica nel nostro paese ha raggiunto livelli allarmanti e secondo gli ultimi dati resi noti dalla Cgia di Mestre, i lavoratori precari sono oltre 3,5 milioni di persone di cui il 58,7 per cento, ben oltre la metà, è costituito da donne: un esercito di lavoratori instabili presente soprattutto nelle regioni del Sud e nel settore dei servizi.**

**- le politiche messe in campo nel corso della presente legislatura sono state fortemente penalizzanti per le donne lavoratrici: l'abolizione della norma sulle dimissioni in bianco, varata nel corso del Governo Prodi, la limitazione del ricorso al part time, prevista dal decreto 112/2003, il mancato rinnovo degli incentivi fiscali a favore delle donne lavoratrici del Mezzogiorno, sono solo alcune delle iniziative varate dall'attuale Governo contro le donne, che contribuiscono ad aumentarne la discriminazione sui posti di lavoro;**

osserva che:

- con riferimento all'articolo 3 della direttiva, il Governo ha del tutto disatteso l'auspicio di varare misure “volte ad assicurare nella pratica la piena parità tra gli uomini e le donne nella vita lavorativa”. La scrittura del decreto legislativo sarebbe stata la buona occasione per armonizzare la normativa nazionale in materia di pari opportunità ed arricchirla con disposizioni in grado di promuovere e conseguire pienamente gli obiettivi di pari rappresentanza tra i generi. Non può nemmeno sfuggire che l'adozione del parere parlamentare avviene contestualmente all'esame

parlamentare della L. Finanziaria per il 2010 che prevede un consistente taglio delle risorse finalizzate agli interventi di pari opportunità. Il significato politico della direttiva europea è, pertanto, tradito dalla proposta di un testo di recepimento ridotto ad alcune formule e soluzioni tecniche del tutto inadeguate rispetto alla complessità degli obiettivi posti in sede europea;

- l'articolo 8 dello schema di decreto legislativo modifica il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna. In particolare, esso cambia la composizione del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'intervento normativo proposto disattende completamente le indicazioni date all'Italia dalla Commissione europea nel marzo 2007, contenute in una lettera di messa in mora motivata dai seri dubbi che l'organismo di parità fosse "in grado di esercitare in maniera indipendente le competenze che gli incombono".

Si è persa l'occasione per soddisfare l'esigenza di terzietà ed indipendenza mediante la definizione di un organismo di nomina e composizione diversa, quale potrebbe essere una Autorità garante per le pari opportunità, di derivazione parlamentare, alla quale attribuire le competenze e le risorse che, diversamente, lo schema di decreto legislativo assegna alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, con particolare riferimento allo svolgimento di inchieste e alla redazione di relazioni e raccomandazioni in materia di discriminazioni sul lavoro, che devono essere caratterizzate da indipendenza;

**- nel nostro paese a livello provinciale sono attribuite importanti funzioni quali il ruolo dei centri per l'impiego, la promozione della formazione professionale e la funzione attribuita al ruolo delle consigliere di parità, che operano a livello provinciale. In questo contesto sarebbe auspicabile prevedere che all'interno del Comitato nazionale di cui al capo III sia previsto tra i componenti anche un rappresentante designato dall'Unione delle Province Italiane**

- la definizione di "discriminazione" non è specificata compiutamente in relazione a quanto è prescritto nell'articolo 2 della direttiva. Soprattutto, non è chiaramente ripresa la distinzione tra discriminazione diretta ed indiretta; non sono chiaramente indicate le situazioni e i comportamenti che lo stesso art. 2 definisce come "discriminazione";

**all'art. 9 dello schema di decreto legislativo non è condivisibile la modifica introdotta in quanto si ritiene sia compito del Comitato deliberare anche in ordine al funzionamento del collegio istruttorio;**

- con riferimento all'art. 12 dello schema di decreto, è inaccettabile la decisione di subordinare il consigliere o la consigliera supplente al mandato della consigliera o consigliere effettivo. La funzione di garanzia degli organismi di parità è, infatti, assicurata dal loro carattere collegiale e non sono ammissibili vincoli di subordinazione che, nei fatti, limitano il pluralismo;

- all'art. 14 dello schema di decreto, il Governo propone di eliminare il limite al numero dei mandati delle consigliere e dei consiglieri per le pari opportunità. Questa modifica non può assolutamente essere condivisa, l'avvicendamento del ruolo è, infatti, garanzia di indipendenza della funzione;

- viene proposto l'inserimento di un art. 30-bis nel Codice delle pari opportunità che, affermando il divieto di discriminazione nelle forme pensionistiche complementari collettive, ammette tuttavia, tra le differenze di trattamento consentite, quelle derivanti da dati attuariali diversi per i due sessi. Occorre riflettere attentamente circa le conseguenze che derivano dall'ammissibilità di livelli differenti di trattamento aventi tale causa, che determinano un divario nelle prestazioni delle pensioni integrative tra il 15 e il 20 per cento in sfavore delle donne, a parità di capitalizzazione. Assunta, infatti, l'attuale struttura del sistema previdenziale italiano secondo il quale le forme di previdenza complementare integrano la previdenza obbligatoria - costituendo il cd. secondo pilastro dei trattamenti pensionistici soprattutto per le giovani generazioni - si ritiene che lo schema di decreto legislativo ammetta una discriminazione in grado di produrre pesanti e inaccettabili disparità nel trattamento previdenziale di uomini e donne e, in prospettiva, squilibri dell'intero sistema previdenziale;

**nel nostro ordinamento non esiste una norma di garanzia che preveda l'obbligo dei servizi pubblici per l'impiego a livello territoriale di operare anche come strumento per la promozione delle pari opportunità sul lavoro e sulla formazione, il presente schema di decreto legislativo potrebbe essere una buona occasione per colmare tale lacune legislativa;**

- evidentemente, lo schema di decreto legislativo tratteggia una disciplina che ha due limiti "strutturali": per un verso, essa rappresenta l'adempimento "burocratico" di una direttiva europea assai distante dalle priorità di azione del governo in carica; per altro, essa segna un arretramento delle garanzie di sistema, con particolare riferimento alla terzietà ed imparzialità degli organismi preposti alle politiche di parità.

Esprime

#### PARERE CONTRARIO

Damiano, Bellanova, Berretta, Bobba, Boccuzzi, Codurelli, Gatti, Gnecchi, Letta,

Madia, Mattesini, Miglioli, Mosca, Rampi, Santagata, Schirru.