

Maggio 93 - febbraio 96

2^a COMMISSIONE PARITETICA SULLE PARI OPPORTUNITÀ

La Commissione per le pari opportunità prevista dall'art. 7 delle vigenti intese in materia di Relazioni Sindacali, costituita nel maggio 1993, ha rassegnato, nella composizione riportata di seguito, il presente documento, nel quale si forniscono dettagliati riferimenti in ordine ai lavori svolti.

Cepi dr.ssa Anna Maria¹

Lettieri dr. Francesco

Ruberti dr.ssa Carla²

D'Ambrosio proc. leg. Raffaele³

Membri effettivi
in rappresentanza
dell'Amministrazione

Galluccio dr.ssa Anna Maria Luce

Nanula dr.ssa Roberta Angela Paola

Pappaianni dr.ssa Silvana

Mirabella sig.a Antonella

Membri effettivi
designati dalle
Organizzazioni Sindacali

Sannucci dr.ssa Valeria

Duca dr.ssa Patrizia

Del Perugia rag. Laura

Membri supplenti
designati
dall'Amministrazione

Rubino dr.ssa Adele

Ceccarini rag. Maura

Nuzzolo sig.a Filomena

Pompei rag. Daniela

Membri supplenti
designati dalle
Organizzazioni Sindacali

Le funzioni di segreteria sono state svolte dalla dr.ssa Antonella Caronna, coadiuvata dalla dr.ssa Olga Crescenzi e dalla sig.a Alessandra Celli.

¹ La dr.ssa Cepi ha sostituito, a far tempo dal febbraio 1995, la dr.ssa Concetta Di Lorenzo.

² La dr.ssa Ruberti ha sostituito, a far tempo dal febbraio 1995, la dr.ssa Palma Elisabetta Cassanelli.

³ Il proc. leg. D'Ambrosio ha sostituito, a far tempo dall'aprile 1994, il proc. leg. Antonio Caruso.

INDICE

PREMESSA

IL QUADRO NORMATIVO - LA LEGGE 10 APRILE 1991, N. 125

- *Le azioni positive*
- *La discriminazione*
- *La tutela giudiziale*
- *L'onere della prova*
- *Il rapporto sulla situazione del personale*

IL SEMINARIO SULLE "PARI OPPORTUNITÀ - SPAZI DI INTERVENTO IN AZIENDA"

- *Reclutamento-selezione*
- *Inserimento e formazione*
- *Valutazione, sistemi di avanzamento*
- *Compiti e responsabilità*
- *Il tempo di lavoro*

LE PROPOSTE

APPENDICI

Appendice 1 - Legge 10 aprile 1991, n. 125

- Sentenza della Corte Costituzionale 24-26 marzo 1993, n. 109

Appendice 2 - Dati statistici

Premessa.

L'attività della Commissione si colloca idealmente nella linea già tracciata dal precedente organismo paritetico sulle pari opportunità, che aveva operato all'interno dell'Istituto nel periodo ricompreso tra il marzo 1990 e l'aprile 1991.

Il precedente organismo, che si poneva come il primo della specie nella storia dell'Istituto, aveva condotto i propri lavori lungo tre direttrici: l'analisi del quadro normativo esterno di riferimento in tema di parità; l'esame dell'evoluzione della normativa interna della Banca in tema di rapporto di impiego; l'analisi della struttura e dei flussi degli organici dell'Istituto nell'arco di un decennio. Aveva formulato anche suggerimenti e raccomandazioni, taluni dei quali hanno poi trovato riscontro nell'ambito degli accordi negoziali per il triennio 1991-1993.

Sul piano dell'analisi normativa la precedente Commissione aveva terminato i lavori con sintetici cenni alla L. 125/1991 in materia di azioni positive, che veniva approvata dal Parlamento proprio in concomitanza con la presentazione della relazione finale della Commissione.

Tenuto conto dei diversi orientamenti, formatisi nell'ambito del dibattito sul tema delle pari opportunità, la precedente Commissione aveva ritenuto che «la ricerca di soluzioni al problema delle pari opportunità ... non può ispirarsi all'opinione dominante che vede la donna come un elemento di debolezza del contesto produttivo e quindi mirare ad un sistema di garanzie per tutelarne la condizione, ma deve piuttosto considerare l'apporto femminile come una opportunità da utilizzare compiutamente».

Tale convinzione muoveva anche dalla interpretazione di alcuni segnali ancora "deboli" ma significativi del contesto sociale: «nelle dinamiche socio-culturali si ravvisa infatti un crescente avvicinamento tra gli uomini e le donne circa i valori ed i comportamenti che si manifestano nel rapporto con il lavoro. La tradizionale "pluriappartenenza" della donna, spesso vissuta dalla cultura dominante come un ostacolo all'inserimento e allo sviluppo professionale, oggi è una condizione che i giovani di entrambi i sessi tendono ad attuare nel loro progetto di vita».

La "nuova" Commissione sulle pari opportunità, costituita nel maggio 1993 - alla quale oltre ai compiti di studio è affidato l'incarico di individuare possibili linee di intervento con riferimento alla realtà dell'Istituto - ponendosi, come detto, in un'ottica di continuità con i lavori condotti dal precedente organismo paritetico, ha individuato tre indirizzi per un'ulteriore analisi:

- ripresa dell'esame del quadro legislativo in materia di uguaglianza;
- aggiornamento dei dati statistici sugli organici della Banca;

- ricognizione del sistema di gestione delle risorse umane della Banca in una prospettiva di pari opportunità.

L'analisi normativa si è incentrata sulla legge 10 aprile 1991, n. 125, che ha ridefinito nell'ordinamento italiano la tutela antidiscriminatoria, prevedendo le azioni positive a tutela della donna e adottando una nozione di **discriminazione indiretta** che comprende ogni trattamento pregiudiziale conseguente all'adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso. La legge ha aperto la strada al riconoscimento di una eguaglianza sostanziale che preveda la possibilità di trattamenti diseguali in condizioni diseguali, al fine di preservare e valorizzare le specificità e le differenze.

L'analisi del sistema di gestione delle risorse umane nella Banca, effettuata anche attraverso l'osservazione dei dati statistici sulla compagine dell'Istituto, ha condotto ad una più ampia riflessione sui cambiamenti in atto nei sistemi organizzativi.

Dal contesto economico a quello socio-istituzionale, dalle relazioni di lavoro alle politiche di gestione delle risorse umane in azienda, la valorizzazione dell'individuo, portatore di specifiche e differenziate esigenze, costituisce sempre più l'obiettivo verso il quale orientare politiche, linee di intervento, programmi di sviluppo, trasformazioni culturali.

Alle aziende viene richiesto di abbandonare la ricerca di modelli di standardizzazione ed omologazione e di puntare verso sistemi orientati alla valorizzazione della "soggettività".

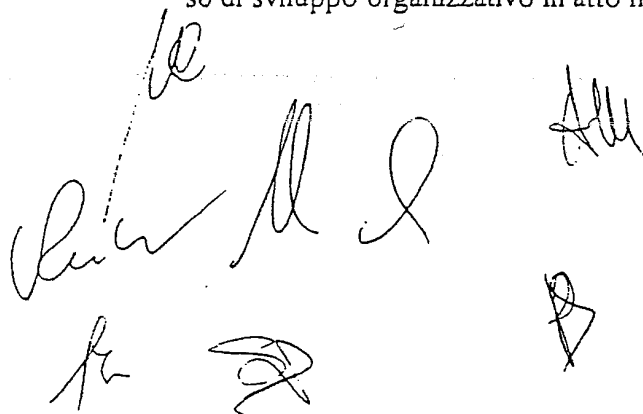
L'esigenza che l'impresa ponga una crescente attenzione nei confronti delle risorse umane e la sua disponibilità all'"ascolto" impongono l'adozione di nuove soluzioni per contemperare le esigenze aziendali con le diverse aspettative di coloro che prestano la loro attività in azienda che hanno specifici interessi ed attese di tipo economico e di realizzazione professionale e personale.

In tale contesto assume un ruolo centrale la **comunicazione aziendale** attraverso cui promuovere un coinvolgimento del personale che rappresenta l'elemento fondamentale dei sistemi produttivi avanzati. Attraverso tecniche di "internal marketing", l'azienda è chiamata a trattare il dipendente come una sorta di "cliente speciale", di cui occorre conoscere e soddisfare le aspettative, ottenendo coinvolgimento, flessibilità e innovazione.

In relazione a queste premesse, sono stati esaminati dalla Commissione gli strumenti gestionali a più forte carattere relazionale: il reclutamento e la selezione; la formazione; la valutazione; i sistemi di avanzamento; i compiti e le responsabilità.

L'osservazione degli strumenti gestionali ha suggerito poi una riflessione intorno all'ampio tema del lavoro nella sua dimensione organizzativa e sociale e ai profondi cambiamenti culturali in atto.

A tale riguardo la Commissione esprime il convincimento che un'analisi volta alla comprensione delle problematiche legate all'esercizio dell'attività lavorativa da parte della donna riveli una tensione di più ampia portata, che investe in eguale misura uomini e donne, verso la ricerca di una nuova strategia di comportamento all'interno delle organizzazioni e testimonia la stretta interconnessione del tema delle pari opportunità con il processo di sviluppo organizzativo in atto nelle aziende.

The block contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are three distinct signatures, with the top one being the most prominent. To the right of these, there are two smaller sets of initials or signatures, one above the other.

Quadro normativo. La legge 10 aprile 1991, n. 125.

L'intervento legislativo ha avuto un ruolo decisamente rilevante nell'apportare al lavoro femminile le necessarie garanzie, in particolare per quanto concerne la tutela della maternità, ed ha costituito un elemento indispensabile per orientare le dinamiche del cambiamento sociale.

Sul piano politico le diverse leggi susseguitesi nel tempo testimoniano il mutamento di prospettiva che si è andato progressivamente realizzando in materia: da un orientamento esclusivamente volto alla protezione e alla tutela delle condizioni di lavoro delle donne, all'affermazione della parità tra lavoratori e lavoratrici e, da ultimo, ad una politica orientata alle "pari opportunità".

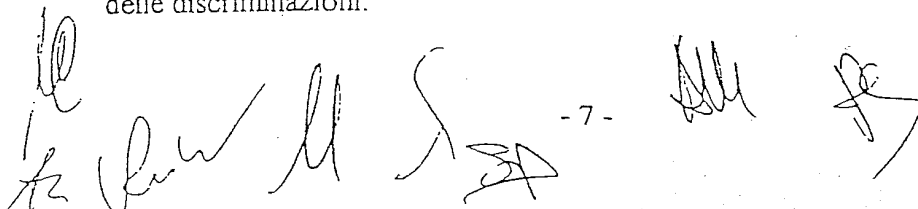
In questo senso la L. 10 aprile 1991, n. 125, si colloca in una logica evolutiva rispetto ai principi della L. 903/1977, che ha introdotto nel nostro ordinamento il divieto di discriminazione tra uomini e donne nel lavoro, in attuazione delle direttive comunitarie 75/117 e 76/207.

La legge del 1991, in linea con la Raccomandazione 84/635 del Consiglio della Comunità Europea, si pone l'obiettivo di realizzare l'**uguaglianza sostanziale** tra uomini e donne nel lavoro attraverso l'introduzione di "azioni positive" volte a rimuovere gli ostacoli che "di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità".

In tale prospettiva tendono a superarsi i termini tradizionali del rapporto tra uguaglianza e specificità fra uomini e donne per quanto attiene alle condizioni di lavoro: l'obiettivo perseguito non è la garanzia di situazioni giuridiche o di fatto identiche, ma la promozione di condizioni tali da permettere a soggetti diversi la piena espressione delle loro (anche diverse) potenzialità.

La legge si articola lungo due direttrici fondamentali:

- la prima muove dall'individuazione delle c.d. **azioni positive**, che costituiscono lo strumento per la proposta realizzazione della **parità sostanziale** (artt. 1, 2 e 3) e fornisce la nozione di **discriminazione indiretta** (art. 4), introducendo notevoli innovazioni di ordine processuale;
- la seconda individua le c.d. **istituzioni per le pari opportunità**, deputate a realizzare gli obiettivi principali che la legge si prefigge: attuazione delle azioni positive e repressione delle discriminazioni.

 -7-

Nell'art. 1 le azioni positive sono state identificate non attraverso una puntuale definizione, ma con riferimento alla finalizzazione, all'obiettivo di "rimuovere" gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità.

Ulteriori specificazioni delle possibili aree di intervento di tali azioni sono contenute nel 2° comma dell'art. 1, con l'indicazione dell'estensione a diversi aspetti rilevanti per la parità fra i sessi sia nell'ambito dell'organizzazione dell'impresa, sia nell'ambito dell'organizzazione sociale e scolastica.

In definitiva, la realizzazione di azioni positive - intesa come adozione di misure giuridicamente diseguali - è volta non all'eliminazione delle differenze, ma alla rimozione delle conseguenze sfavorevoli che da tali differenze discendono.

In tal senso, la Corte Costituzionale (sentenza n. 109 del 1993, allegata sub appendice 1) ha definito le azioni positive come "il più potente strumento a disposizione del legislatore, che, nel rispetto della libertà e dell'autonomia dei singoli individui, tende ad innalzare la soglia di partenza per le singole categorie di persone socialmente svantaggiate ... al fine di assicurare alle categorie medesime uno statuto effettivo di pari opportunità di inserimento sociale, economico, politico".

Per quanto riguarda il potere di iniziativa, il 3° comma dell'articolo 1 prevede che le azioni positive "possono essere promosse" dal Comitato nazionale costituito presso il Ministero del Lavoro, dai consiglieri di parità, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, "dalle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale previsti dall'art. 25 della L. 29 marzo 1983, n. 93"⁴.

Il 6° comma dell'articolo 2 stabilisce, poi, che "le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali, sentiti gli organismi rappresentativi del personale di cui all'art. 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93, o in loro mancanza, le organizzazioni sindacali locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, sentito inoltre, in relazione alla sfera d'azione della propria attività", il "Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici" o il consigliere di parità, "adottano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro

⁴ Legge quadro sul pubblico impiego.

ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne”.

Nelle materie in questione, l'Istituto si è attivato prevedendo la partecipazione del Sindacato e collocando all'interno di un organismo paritetico (Banca-Sindacati) il potere di proposta in vista dell'adozione di piani di azioni positive.

La discriminazione

L'art. 4, 1° comma, stabilisce che “costituisce **discriminazione**, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudiziale discriminando anche in via indiretta i lavoratori in ragione del sesso”.

In base al 2° comma dell'articolo in parola, “costituisce **discriminazione indiretta** ogni trattamento pregiudiziale conseguente all'adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino i requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa”⁵.

Il disposto parla “sic et simpliciter” di discriminazione, senza alcun riferimento alla sua volontarietà e con l'unica “giustificazione” del comportamento, altrimenti illegittimo, dell’“essenzialità” allo svolgimento dell'attività lavorativa. Quando risulti oggettivamente la discriminazione, quindi, il datore di lavoro non potrebbe addurre la buona fede del comportamento a ragione della stessa.

Secondo la scelta operata dal legislatore del 1991, l'illegittimità della discriminazione può essere esclusa quando il datore di lavoro dimostri l'essenzialità del criterio ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa; la scelta datoriale discriminatoria deve quindi essere motivata da un'assoluta necessità o addirittura inevitabilità, configurandosi come “conditio sine qua non” per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

La tutela giudiziale

In base all'art. 4, comma 10° della legge risultano confermate le norme relative al **procedimento d'urgenza** e al successivo giudizio di opposizione, previste dall'art. 15 della legge del 1977 per i casi di discriminazione fondata sul sesso sotto il profilo, in particolare, dell'accesso al lavoro e del divieto di lavoro notturno per le donne.

⁵ Vedi sentenza n. 163/93 Corte Costituzionale con la quale è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 4 della legge della Provincia autonoma di Trento 15 febbraio 1980, n. 3, nella parte in cui prevede tra i requisiti per l'accesso alle carriere direttive e di concetto del ruolo tecnico del servizio antincendi della Provincia di Trento, il possesso di una statura fisica minima indifferenziata per uomini e donne.

L'onere del
la prova

I profili di maggiore interesse dell'art. 4 sono quelli connessi con l'accesso al giudizio e al regime dell'onere della prova. In particolare "quando il ricorrente fornisce elementi di fatto - desunti anche da dati di carattere statistico ... - idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sulla insussistenza della discriminazione"⁶.

In proposito va osservato che il datore di lavoro sarà tenuto a fornire la suddetta prova ove l'attore abbia preventivamente fornito fatti precisi e concordanti idonei a fondare la presunzione di una discriminazione. Occorrerà quindi che la parte attrice alleghi dati statistici disaggregati e particolareggiati, in modo da fornire un'immagine precisa sulle reali condizioni di lavoro nel contesto in cui la parte ricorrente si è trovata ad operare, nonché sulle condizioni concrete del caso⁷.

Per gli "atti e i comportamenti discriminatori di carattere collettivo", la legge prevede la legittimazione processuale del consigliere di parità istituito a livello regionale. A fronte di tale azione, il giudice che accerta la discriminazione "ordina al datore di lavoro di definire", d'intesa con le Rappresentanze Sindacali Aziendali, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate fissando un termine per la definizione del piano stesso.

La norma inserisce quindi le azioni positive tra i rimedi adottabili dal giudice in casi di violazione giudizialmente accertata del divieto di discriminazione.

Il rapporto
sulla situa-
zione del
personale

L'art. 9 pone a carico delle aziende pubbliche e private, che occupino più di 100 dipendenti, l'obbligo di redigere un rapporto, almeno ogni due anni, sulla situazione del personale maschile e femminile.

Con decreto dell' 8.7.1991, il Ministro del Lavoro ha fornito "Indicazioni alle aziende in ordine alla redazione del rapporto periodico sulla situazione del personale maschi-

⁶ V., in proposito, Pretura di Roma del 24.11.1992, in base alla quale "l'art. 4 della legge n. 125/1991 non prevede una vera e propria inversione dell'onere della prova, bensì, a fronte di elementi di fatto idonei a fondare in termini precisi e concordanti la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, l'onere a carico del convenuto della prova liberatoria sull'insussistenza della discriminazione".

⁷ V. Pretore Milano del 12.6.1992, secondo cui "in base all'art. 4, quinto comma, della legge n. 125/1991, chi lamenta in giudizio una discriminazione a ragione del sesso deve fornire tutti gli elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi ad es. alla percentuale complessiva di manodopera femminile in azienda, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la cosiddetta presunzione di discriminazione sessuale".

le e femminile”, ove si dice che tale rapporto deve essere articolato per ciascuna unità produttiva dell'azienda. Dalle tabelle allegate al decreto si evince che i dati richiesti sono per lo più incrociati, con l'indicazione analitica, suddivisa per sesso, delle categorie, qualifiche e livelli, delle assunzioni, della formazione e delle promozioni del personale, ecc.⁸.

Per ciò che concerne l'ambito applicativo delle disposizioni di cui al richiamato art. 9, la Circolare del 6 aprile 1992, n. 48, del Ministero del Lavoro ha precisato che i “soggetti cui va riferito l'obbligo della compilazione di detto rapporto ... sono esclusivamente le aziende, siano esse private che pubbliche” intendendosi per tali le “imprese a partecipazione statale ... le aziende autonome dello Stato, nonché le aziende regionali e degli enti locali ... gli enti autonomi di gestione che amministrano le partecipazioni statali e gli enti pubblici economici in generale”.

In relazione all'univoca formulazione delle citate disposizioni, la Banca d'Italia non risulta ricompresa nel novero dei soggetti destinatari delle previsioni di cui all'art. 9 della L. 125/1991.

⁸ Con Decreto del Ministero del Lavoro del 28 novembre 1994 è stata prevista la modifica delle modalità di redazione del rapporto sulla situazione del personale. Al momento dell'approvazione del presente documento non risultano ancora emanate disposizioni in materia da parte degli organi competenti.

Seminario su "Pari opportunità - Spazi d'intervento in azienda".

Avvalendosi della collaborazione di un consulente esterno, la Commissione ha organizzato un seminario di studio sul tema delle pari opportunità⁹, articolato su due giornate, con l'obiettivo di ricercare spunti teorici e metodologici utili a:

- chiarire il ruolo sostanziale della Commissione all'interno dell'Istituto;
- focalizzare possibili aree di ricerca e di approfondimento sul tema delle pari opportunità;
- individuare linee di intervento e spazi gestionali e identificare possibili progetti da tradurre in "azioni positive".

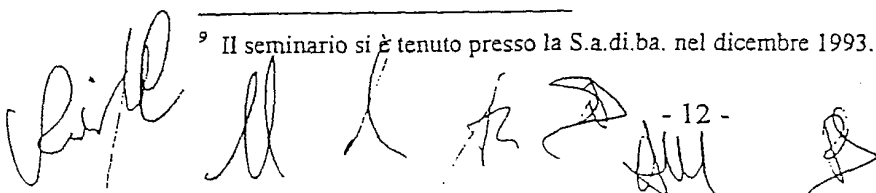
Sotto il profilo delle modalità operative, la Commissione, quale organismo paritetico al quale partecipano rappresentanti della Banca e del Sindacato, operando secondo modalità interattive, ha dato ampio spazio all'approfondimento congiunto, mediante l'osservazione ed il confronto di diversificate esperienze ed orientamenti presenti nell'ambito della Commissione stessa.

Il ruolo della Commissione, in quanto organismo permanente, non si esaurisce nell'elaborazione di uno o più piani di azioni positive, ma si esplica soprattutto nell'osservazione e nell'analisi delle linee evolutive della situazione aziendale nell'ottica della parità, nella verifica dell'applicazione e dei risultati dei piani eventualmente adottati, in una presenza qualificata nei mezzi di comunicazione aziendale, nel confronto con analoghi organismi esistenti in altre realtà.

Così chiarito il ruolo della Commissione, è stata effettuata una riflessione sul tema delle pari opportunità attraverso l'analisi di alcune fasi dell'azione gestionale, al fine di individuare possibili spazi di intervento sulle leve di gestione.

Le leve di gestione costituiscono gli strumenti operativi attraverso cui le aziende danno attuazione ai propri principi e valori nella gestione del personale al fine sia di perseguire obiettivi e finalità aziendali sia di rispondere efficacemente ai bisogni, alle attese, ai progetti che le persone esprimono sul lavoro; l'indagine sul sistema di gestione può quindi costituire un mezzo per la comprensione della "cultura" aziendale in senso ampio ed offrire un'efficace chiave di accesso al tema dello sviluppo di condizioni di lavoro basate sul principio delle pari opportunità.

⁹ Il seminario si è tenuto presso la S.a.di.ba. nel dicembre 1993.

 - 12 -

Sulla base delle riflessioni formulate in occasione del seminario, si è articolato all'interno della Commissione un ampio dibattito, i cui passaggi fondamentali si riassumono nelle pagine che seguono.

Reclutamento/selezione

L'unica via per l'accesso all'impiego in Banca è quella del pubblico concorso che, come tale, garantisce condizioni di uguaglianza e di parità.

La Commissione osserva che nei processi di selezione e valutazione un "orientamento all'oggetto" (esame della prova di concorso) può risultare non discriminatorio in relazione all'appartenenza di genere del candidato.

Si rileva poi come l'attività di reclutamento della Banca si sia caratterizzata, nell'arco degli ultimi anni, per l'assidua opera di individuazione e ricerca sul mercato di profili professionali specialistici in relazione alle sempre più accentuate e diversificate esigenze di personale qualificato emerse nelle varie realtà dell'Istituto: in particolare, i concorsi indetti per l'assunzione di esperti nei campi della tecnica grafica, della progettazione architettonica, dello sviluppo del software, delle relazioni sindacali, della ricerca economica e giuridica e della disciplina fiscale.

A tale riguardo la Commissione segnala la necessità che da parte delle competenti strutture della Banca continuino ad essere sottoposti ad attento vaglio, sotto il profilo di possibili effetti discriminatori, i requisiti di ammissione che di volta in volta vengono fissati nei diversi bandi di concorso. In particolare occorrerà verificare, nelle singole fattispecie, la sussistenza della "essenzialità" del requisito richiesto per lo svolgimento dell'attività lavorativa, in base a quanto previsto dal richiamato art. 4, comma 2, della L. 125/1991.

Inserimento e formazione

L'ingresso in azienda rappresenta un momento a forte contenuto comunicazionale, perchè è in questa fase che si definisce il rapporto tra azienda e dipendente, e la relazione che si instaura deve essere volta ad offrire le medesime opportunità alle donne e agli uomini.

Sotto questo profilo è sicuramente rilevante l'attività di formazione svolta dalla Banca per l'inserimento lavorativo dei neo-assunti.

Per quanto riguarda in particolare il personale della carriera operativa con il grado di Assistente e Vice assistente, la Banca adotta un programma indifferenziato per tutti

i partecipanti prescindendo dal ruolo di appartenenza (amministrativo, di cassa e tecnico) con l'obiettivo di favorire l'integrazione delle conoscenze.

Per il personale laureato vengono organizzate invece borse di studio propedeutiche all'assunzione nel grado di Coadiutore e, al termine del primo anno di lavoro, i cosiddetti "corsi di richiamo".

Nel periodo intercorrente tra la "borsa" ed il "corso di richiamo", i Coadiutori seguono un "itinerario formativo" che consente di prendere visione dell'attività della Filiale o del Servizio di assegnazione.

A tal proposito la Commissione osserva come le modalità per l'inserimento del personale con il grado di Coadiutore si caratterizzino per la loro maggiore completezza, in quanto, articolandosi secondo sentieri guidati nell'arco di circa un anno, consentono alle nuove risorse una più ampia conoscenza della realtà aziendale ed aumentano quindi il livello di consapevolezza dei compiti che si sarà chiamati a svolgere.

La Commissione suggerisce l'opportunità di studiare anche per il restante personale della carriera operativa forme di inserimento più complete, articolate su un più lungo periodo di tempo.

Oltre all'inserimento lavorativo dei neo-assunti, la "formazione" ha ampliato ulteriormente l'azione tesa a riqualificare il personale di tutte le carriere, a migliorare e aggiornare le conoscenze professionali, ad attivare uno scambio proficuo di esperienze sia all'interno della Banca, sia con altre istituzioni del mondo economico e finanziario.

L'ampliamento anche quantitativo dell'attività formativa e addestrativa di sostegno alle innovazioni operative, tecnologiche e gestionali che hanno diffusamente interessato la Banca è testimoniato dai dati complessivi relativi al biennio 1993-1994 (cfr. tabella allegata).

Riguardo ai destinatari dell'attività di formazione, si evidenzia che tra il 1993 e il 1994 si è registrato un aumento dell'attività di formazione destinata ai Coadiutori e un avvicinamento del differenziale tra uomini e donne; tale fenomeno rispecchia anche la composizione dei flussi di ingresso del personale di nuova assunzione.

Rilevante è anche la quota di attività formativa destinata al restante personale della carriera operativa; il trend di crescita è prevalentemente da imputare ai massicci interventi realizzati sul fronte della "automazione dello sportello" delle Filiali.

Con specifico riferimento al personale femminile è da sottolineare lo sforzo effettuato per il potenziamento dell'attività addestrativa decentrata che facilita la partecipazione del personale ed in particolare di quello femminile con vincoli familiari.

La Commissione attribuisce grande rilievo a quella nuova modalità di addestramento e formazione che è volta a favorire un più agevole reinserimento del personale che rientri in servizio dopo prolungati periodi di assenza.

Tale attività assume importanza decisiva, in quanto consente di effettuare, in modo strutturato e guidato, l'aggiornamento necessario per il proficuo reinserimento sul posto di lavoro, attenuando l'impatto con i cambiamenti normativi o procedurali che siano nel frattempo intervenuti e consentendo in tal modo un più rapido ed efficace azzeramento del "gap" determinatosi in relazione alla lunga assenza dal servizio.

Tale intervento - proposto a suo tempo dalla precedente Commissione e ripreso nell'ambito degli impegni negoziali assunti dall'Amministrazione con gli accordi per il triennio 1991-1993¹⁰ - ha peraltro trovato fino ad oggi limitata attuazione presso i Servizi e le Filiali. **La Commissione sottolinea come su tale attività sia necessaria una diffusa opera di sensibilizzazione dei Capi delle unità organizzative al fine di garantirne la concreta attuazione.**

Valutazione
e sistemi di
avanzamento

Le funzioni istituzionali della Banca d'Italia si connotano per la centralità nel funzionamento del sistema economico e per un elevato grado di complessità tecnica. Ciò richiede da parte del personale dell'Istituto elevata capacità professionale, autonomia e indipendenza di giudizio.

L'assetto regolamentare concernente il sistema degli inquadramenti e le relative procedure di avanzamento si ispira ai seguenti principali criteri:

- le procedure di selezione ai fini degli avanzamenti si imperniano sul bilanciato operare di una pluralità di strumenti valutativi: rapporti sull'attività lavorativa, prove d'esame, scrutini ad opera di organi collegiali. Detti strumenti sono incentrati sui diversi aspetti rilevanti per l'apprezzamento del merito individuale (apporto lavorativo e capacità professionali, livello delle conoscenze professionali, complessivo curriculum lavorativo);

¹⁰ Con la dichiarazione a verbale in calce agli artt. 43/I e 47/II Reg. Pers. l'Amministrazione ha dichiarato il proprio impegno a "prevedere che i responsabili delle unità operative presso le quali si siano verificate significative innovazioni organizzative e procedurali adottino iniziative sul piano addestrativo per un pronto reinserimento dei dipendenti che rientrino in servizio dopo lunghi periodi di assenza".

- in un quadro di carriere gerarchicamente ordinate (direttiva, operativa, servizi generali e di sicurezza e operaia), è prevista la possibilità per ogni dipendente di passare da ciascuna carriera a quelle superiori attraverso prove d'esame sulla base di un numero di posti predefinito dall'Amministrazione.

In particolare, il sistema valutativo/informativo sull'attività di lavoro - integralmente rinnovato con gli accordi negoziali per il triennio 1988-90 - è articolato su tre strumenti:

- il rapporto valutativo annuale sulle prestazioni, che rileva il contributo lavorativo fornito annualmente per il raggiungimento degli obiettivi dell'unità operativa di appartenenza, è utilizzato per la valutazione del "servizio prestato", negli scrutini per l'avanzamento di grado e nelle procedure dei concorsi interni;
- la relazione sulle capacità potenziali, che è destinata a fornire elementi di giudizio in sede di promozioni agli organi collegiali incaricati di attribuire il voto di "attitudine" allo svolgimento di incarichi superiori;
- la scheda di orientamento professionale, che arricchisce tutte le informazioni che possono concorrere a determinare il miglior utilizzo del personale.

In un'ottica di pari opportunità, la pluralità di strumenti per la valutazione delle prestazioni, finalizzati alla rilevazione di una diversificata gamma di informazioni per l'utilizzo del personale, è considerata dalla Commissione un elemento di forza del sistema di valutazione utilizzato dall'Istituto. In particolare, la previsione dei diversi "attori" che intervengono nel processo valutativo è volta a consentire un carattere quanto più possibile oggettivo all'apprezzamento della prestazione lavorativa. Allo stesso obiettivo sono preordinati i diversi fattori in cui si articola la valutazione annuale, per i quali va peraltro tenuto presente il diverso peso attribuito a ciascuno di essi in sede di scrutinio per l'avanzamento.

Ad avviso della Commissione, al di là degli aspetti strutturali, un elemento di centrale importanza nell'ambito del sistema di valutazione e di selezione interna è indubbiamente la trasparenza, che costituisce un valore irrinunciabile per un'azienda che intenda mantenere in costante equilibrio le opportunità riconosciute alle donne e agli uomini. La più ampia esplicitazione e pubblicizzazione dei criteri e delle procedure di valutazione comprime infatti lo spazio per ingiustificate discriminazioni.

In tale contesto è stato osservato come il colloquio annuale di valutazione, a cui segue la consegna del rapporto valutativo, debba sempre più assumere un ruolo centrale nella gestione del personale, in quanto canale di comunicazione diretta privilegiato per esplicitare gli aspetti caratterizzanti della prestazione lavorativa e per individuare - sulla base di un reciproco confronto - i possibili percorsi di miglioramento al fine di accrescere le opportunità di sviluppo professionale.

Su un piano più generale, poi, è stato osservato che valori forti nella cultura della Banca sono certamente il senso di appartenenza all'Istituto e l'assiduità dell'impegno lavorativo, inteso quest'ultimo anche come tempo dedicato alla dimensione lavorativa.

In un sistema aziendale sempre più orientato ad obiettivi di efficacia e di efficienza - caratterizzato da un clima organizzativo dinamico come l'attuale - sono destinati ad assumere sempre maggiore rilievo taluni particolari profili nell'apprezzamento della prestazione lavorativa, quali l'orientamento ai risultati, la capacità di apprendimento di nuove tecniche operative, la disponibilità ad integrare il proprio lavoro con quello degli altri, l'assunzione di responsabilità, la flessibilità del contributo in particolari situazioni di lavoro.

Poiché nel sistema di valutazione si riflettono i valori della cultura aziendale, la Commissione esprime l'auspicio che l'elemento soltanto quantitativo del tempo dedicato al lavoro (in particolare l'effettuazione di prestazioni straordinarie) non sia di per sé oggetto di valutazione del senso di appartenenza, della disponibilità e dell'affidabilità.

Compiti e responsabilità

Un campo di indagine di particolare interesse per lo studio di un'organizzazione dal punto di vista delle pari opportunità è rappresentato dall'analisi comparata delle funzioni e dei compiti attribuiti al personale femminile e a quello maschile e dall'osservazione delle eventuali conseguenti differenziazioni sul piano retributivo.

La mancanza a questo riguardo di un quadro informativo sistematico e strutturato sulla situazione esistente all'interno della Banca non ha consentito un'analisi approfondita della distribuzione del personale femminile nelle varie funzioni dell'organizzazione.

Dai dati statistici disponibili è stato unicamente possibile rilevare un potenziamento quantitativo del personale femminile in alcuni ruoli (cfr. ruolo legale, tecnico) e un processo di tendenziale aumento della componente femminile nella carriera direttiva.

[Handwritten signatures and initials]
- 17 -

In tale ambito presenta spunti di interesse anche l'osservazione dei dati relativi allo svolgimento di incarichi particolari quali le ispezioni e la partecipazione ad organismi collegiali.

Per quanto concerne la presenza del personale femminile negli organismi collegiali di gestione (Commissioni di esame e Giunte di scrutinio), è dato registrare un tendenziale aumento nell'arco degli ultimi anni, pur se il fenomeno, estremamente ridotto in termini quantitativi - anche per la scarsa presenza del personale femminile nelle posizioni dirigenziali - non offre adeguati margini di commento (cfr. tabella allegata).

La Commissione esprime l'auspicio che nella composizione degli organismi collegiali di gestione venga posta particolare attenzione al fine di assicurare un'adeguata presenza del personale femminile.

Il tempo
di lavoro

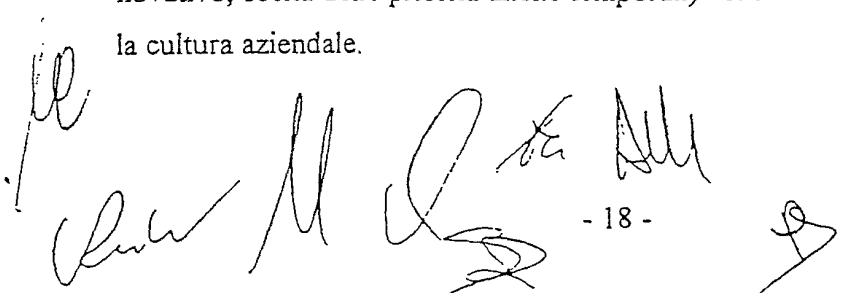
L'osservazione del sistema di gestione della Banca ha condotto ad una riflessione di carattere più generale intorno all'ampio tema del lavoro nella sua dimensione organizzativa e sociale e ai profondi cambiamenti in atto in tale ambito.

Sul piano dell'evoluzione dei contesti lavorativi e della cultura del lavoro va emergendo una tendenza volta al graduale superamento di modelli organizzativo-gestionali rigidi, non orientati al riconoscimento delle "differenze" e, specificatamente, allo sviluppo della risorsa femminile.

Il cambiamento culturale connesso con la sempre più diffusa sensibilità alla qualità dei prodotti e dei servizi ha inciso profondamente sulle tendenze dello sviluppo organizzativo; l'esigenza primaria diventa infatti quella di favorire il passaggio ad un ambiente organizzativo fortemente orientato al risultato, nel quale è la risorsa umana a fare la differenza.

In tale contesto le aziende private e quelle pubbliche adottano come obiettivo fondamentale la valorizzazione del capitale umano come strategia di competitività.

In tale ottica deve assumere rilevanza centrale la gestione sempre più razionale del tempo di lavoro da parte del "manager", nella consapevolezza che lo stile di direzione (orari di lavoro, attitudine alla soluzione dei problemi, capacità di pensare in modo innovativo, scelta delle priorità anche temporali) condiziona il funzionamento delle strutture e la cultura aziendale.



Sul piano individuale è frequente tuttavia rilevare comportamenti organizzativi caratterizzati da un impegno che va ben oltre il normale orario di lavoro, diffusamente nell'ambito delle categorie manageriali, dove l'identificazione con la "missione aziendale" è più forte, ma in modo anche abbastanza esteso nelle restanti categorie, vuoi per i motivi economici connessi con la retribuzione del lavoro straordinario, vuoi per le spinte motivazionali riferite alle possibilità di carriera.

La presenza di comportamenti di tipo "presenzialistico" non necessariamente riflette livelli elevati di efficienza e comunque può comportare l'introduzione nei criteri valutativi delle prestazioni di elementi fortemente distorsivi che tengono conto più della disponibilità della persona al "tempo non ordinario" di lavoro, che dell'effettiva utilità della prestazione stessa fornita durante lo "straordinario".

Tale tema è di speciale interesse per la materia delle pari opportunità, dal momento che l'articolazione del tempo di lavoro può finire con il costituire, anche in un contesto normativo e gestionale a carattere formalmente "neutro", un elemento di discriminazione della posizione lavorativa delle donne. Se infatti la possibilità di sviluppo di carriera si basasse esclusivamente sulla disponibilità individuale a destinare la maggior parte del proprio tempo di vita al lavoro, è certo che le donne ne uscirebbero svantaggiate.

Nel mondo del lavoro ha assunto particolare rilievo un diffuso orientamento volto a realizzare un equilibrato rapporto tra tempi di lavoro e tempi di vita, intendendo sotto tale accezione il tempo che residua all'individuo oltre l'attività lavorativa, tempo destinato alla cura degli interessi familiari, culturali, di socializzazione.

Il dibattito intorno ad una nuova "cultura del tempo" ha preso spessore soprattutto con l'uscita delle donne dall'ambito strettamente privato della famiglia, con la loro partecipazione al tempo pubblico della vita professionale, con le conseguenti difficoltà connesse con l'esigenza di interpretare un "doppio ruolo". La domanda di tempo (da dedicare al) privato, tradizionalmente avanzata dalle donne, deriva dall'esperienza conflittuale di un ordine sociale e temporale basato sulla divisione dei ruoli, nel quale il tempo degli uomini non è mai stato uguale a quello delle donne.

Il disagio per la scarsità del tempo disponibile dopo l'attività lavorativa non è però oggi più limitato alle donne, ma presenta una valenza di carattere generale dovuta anche al fatto che l'ingresso massiccio di donne nel mondo del lavoro e l'evoluzione del contesto sociale hanno messo in crisi la tradizionale divisione familiare dei ruoli. Donne e uo-

mini oggi si trovano coinvolti (anche se ancora in misura diversa) nella medesima tipologia di problemi connessi con la vita quotidiana.

L'esigenza di tempo "privato" è strettamente connessa con l'atteggiamento che si assume nei confronti del lavoro come valore essenziale dell'identità personale; è comunque indubbio che i processi di autorealizzazione coinvolgono tanto la sfera del lavoro quanto quella del "non lavoro" o, comunque, delle attività liberamente scelte che prescindono da vincoli di subordinazione.

Soprattutto i giovani si mostrano inclini a ricercare nel lavoro risposte adeguate non soltanto alle proprie aspettative economiche, ma anche al desiderio di realizzazione della propria individualità. In particolare, l'approccio al lavoro delle ultime generazioni di donne rivela la presenza di un sistema femminile di valori nel quale si delineano alcuni caratteri culturali innovativi, quale una forte propensione a far convivere, in dimensioni equilibrate, l'impegno nella sfera della vita privata e in quella della vita pubblica.

In definitiva il massiccio ingresso delle donne, il carattere generalizzato della domanda di tempo privato e il tendenziale superamento della divisione tradizionale dei ruoli familiari hanno conferito al problema del tempo una valenza di carattere politico, imponendo la ricerca di nuove strategie volte a conseguire una migliore "sincronizzazione" dei tempi, idonea a conciliare le diverse esigenze¹¹.

In tale contesto, le aziende sono chiamate a realizzare:

- nuovi sistemi gestionali volti a promuovere e valorizzare le diverse potenzialità;
- un migliore equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro;
- sistemi integrati di comunicazione azienda-dipendente quali canali fondamentali per attivare processi di condivisione/partecipazione alle esigenze e agli obiettivi aziendali.

La Commissione auspica che l'adozione di forme di flessibilità della prestazione lavorativa ed il recupero di una crescente attenzione sul piano gestionale all'economia del tempo accrescano la consapevolezza, a livello di cultura aziendale, che nel paradigma efficacia/efficienza il tempo non può essere considerato una risorsa illimitata, né per i singoli né per l'azienda.

¹¹ In considerazione di ciò, numerose iniziative sono state avviate, a livello locale e nazionale, nel tentativo di individuare una sincronizzazione dei tempi di funzionamento dei diversi apparati che risponda alle esigenze di vita dei singoli e delle famiglie.

[Handwritten signatures and initials]
- 20 - *[Handwritten initials]*

Proposte.

Alla luce delle riflessioni effettuate, sintetizzate nelle pagine che precedono, la Commissione ha individuato, quali possibili campi di intervento, il sistema organizzativo-gestionale e l'area dei valori socio-culturali dell'azienda.

Nel rispetto dei poteri conferiti, la Commissione intende:

- proseguire nel lavoro di analisi e di studio anche attraverso la rilevazione e l'elaborazione di dati statistici. Un primo studio dovrebbe riguardare l'esame della distribuzione delle mansioni o delle c.d. "attività tipo" riscontrabili nell'operatività delle unità della Banca, al fine di individuare eventuali concentrazioni maschili o femminili e di ricercarne le ragioni. Un altro studio di sicuro interesse dovrebbe riguardare l'analisi dello sviluppo di carriera di un campione rappresentativo di personale in un dato intervallo di tempo, al fine di individuare eventuali fattori di condizionamento legati all'appartenenza di genere;

- individuare possibili ulteriori spazi di intervento sul versante delle flessibilità.

Al riguardo la Commissione intende ricercare soluzioni che favoriscano ulteriori margini di flessibilità della prestazione lavorativa, nell'ottica di una equilibrata composizione degli interessi aziendali e di quelli del personale, con l'obiettivo di migliorare non solo la qualità del servizio ma anche la qualità del lavoro e della vita.

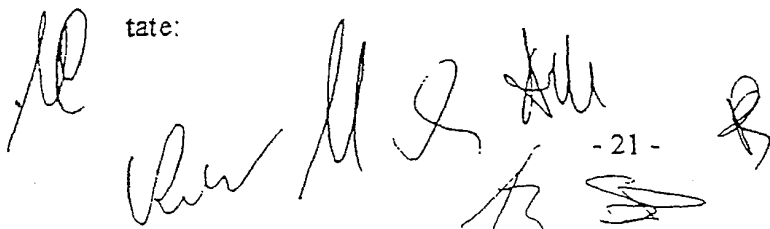
Sotto il profilo della qualità della vita, la Commissione sottolinea l'importanza di iniziative quali il servizio di asilo nido e di scuola materna che hanno il valore anche se non la forma di un'azione positiva nei confronti del personale femminile della Banca;

- proporsi come veicolo di nuovi valori e di nuove idee all'interno della compagine del personale.

Nel quadro delle attività volte a dare visibilità al valore della parità, la Commissione sottolinea la notevole rilevanza della comunicazione aziendale; in particolare l'attività di comunicazione sul tema della parità dovrebbe essere finalizzata a dare un chiaro messaggio circa la volontà della Banca non soltanto di contrastare ogni atto di discriminazione anche indiretta, ma di creare un clima aziendale sempre più orientato alla valorizzazione delle specificità.

Ad avviso della Commissione le sedi di dialogo potrebbero essere rappresen-

tate:



- dai corsi di inserimento per il personale di nuova assunzione e dai corsi di formazione manageriale, ove potrebbe essere dato adeguato spazio ad una riflessione sul tema della parità e del diritto delle persone ad ottenere eguali opportunità per lo sviluppo della propria professionalità;
- dai mezzi di comunicazione interna che, per la loro capillare distribuzione, potrebbero assicurare una diffusa circolazione di nuove idee e contributi.

Un altro ambito di intervento può essere rappresentato dal **rafforzamento dell'attività di formazione per favorire il reinserimento del personale dopo lunghi periodi di assenza**. Tale attività, lasciata in buona parte all'iniziativa dei responsabili dei Servizi e delle Filiali, dovrebbe trovare maggiore diffusione e sistematicità ed essere eventualmente rafforzata mediante la previsione di un feed-back da parte del dipendente interessato e della struttura di appartenenza.

Infine i rappresentanti del personale esprimono l'auspicio che la Commissione possa costituire punto di riferimento per l'esame di eventuali problematiche o esigenze anche individuali legate all'appartenenza di genere.

Sempre in un'ottica di comunicazione, la Commissione suggerisce l'opportunità di favorire la massima diffusione del presente documento; ciò può offrire un'ulteriore testimonianza dell'orientamento favorevole dell'Istituto nei confronti del tema delle pari opportunità e della disponibilità all'"ascolto" delle richieste provenienti dal mondo femminile, ai fini della elaborazione delle politiche del personale.

* * *

I rappresentanti dell'Amministrazione dichiarano che nel prosieguo dei lavori della Commissione si dovrà tener conto di quanto previsto in materia dagli accordi negoziali conclusivi della trattativa per il quadriennio 1994-1997.

5/2/1996

[Handwritten signatures and names]

Francesco Altieri

Stefano Pappalardo

Roberto D'Amico

Roberto D'Amico

APPENDICE 1

DECRETO 9 aprile 1991.

Determinazione del tasso di interesse da applicarsi alle operazioni di mutuo a tasso variabile, effettuate dagli enti locali ai sensi dei decreti-legge 1° luglio 1986, n. 318, 31 agosto 1987, n. 359, 2 marzo 1989, n. 66, nonché della legge 11 marzo 1988, n. 67, per il periodo 1° gennaio-30 giugno 1991 Pag. 17

DECRETO 9 aprile 1991.

Approvazione del nuovo modello delle situazioni periodiche dell'Istituto di emissione (mod. 7 C.G.) Pag. 17

Ministero delle finanze

DECRETO 8 aprile 1991.

Accertamento del periodo di mancato o irregolare funzionamento del 1° ufficio distrettuale delle imposte dirette di Napoli Pag. 20

Ministero del bilancio
e della programmazione economica

DECRETO 5 marzo 1991.

Impegno della somma di L. 14.992.491.000 a favore della Cassa depositi e prestiti, per il successivo trasferimento alle regioni interessate, per l'esercizio 1991, ai sensi dell'art. 12 della legge 22 dicembre 1984, n. 887 (FIO 1985) Pag. 20

DECRETO 5 marzo 1991.

Impegno della somma di L. 29.984.997.000 a favore della Cassa depositi e prestiti, per il successivo trasferimento alle regioni interessate, per l'esercizio 1991, ai sensi dell'art. 14 della legge 28 febbraio 1986, n. 41 (FIO 1986) Pag. 21

DECRETO 5 marzo 1991.

Impegno della somma di L. 28.113.639.675 a favore della Cassa depositi e prestiti, per il successivo trasferimento alle regioni interessate, per l'esercizio 1991, ai sensi dell'art. 14 della legge 28 febbraio 1986, n. 41 (FIO 1986) Pag. 21

DECRETI E DELIBERE DI ALTRE AUTORITÀ

Università di Modena

DECRETO RETTORALE 11 febbraio 1991.

Modificazioni allo statuto dell'Università Pag. 23

Università di Napoli

DECRETO RETTORALE 31 ottobre 1989.

Modificazioni allo statuto dell'Università Pag. 31

DECRETO RETTORALE 8 febbraio 1991.

Modificazione allo statuto dell'Università Pag. 33

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

Ministero delle finanze: Sospensione della riscossione di imposte dirette erariali dovute dalla ditta Fattori Antonio, in Piglio. Pag. 33

Ministero dell'agricoltura e delle foreste: Autorizzazione all'Associazione italiana per il World Wildlife Fund - Fondo mondiale per la natura, in Roma, ad accettare un'eredità. Pag. 33

Ministero del tesoro: Corso dei cambi e media dei titoli dell'8 e del 9 aprile 1990 Pag. 34

SUPPLEMENTO ORDINARIO N. 25

Ministero degli affari esteri

Atti internazionali entrati in vigore per l'Italia nel periodo 16 dicembre 1990-15 marzo 1991 non soggetti a legge di autorizzazione alla ratifica.

91A1600

LEGGI, DECRETI E ORDINANZE PRESIDENZIALI

LEGGI 10 aprile 1991, n. 125.

Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato:

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
PROMULGA

la seguente legge:

Art. 1.
Finalità

1. Le disposizioni contenute nella presente legge hanno lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare, l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne

nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

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

a) eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

c) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella promozione, nell'avanzamento professionale e di carriera vero nel trattamento economico e retributivo;

d) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

e) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

3. Le azioni positive di cui ai commi 1 e 2 possono essere promosse dal Comitato di cui all'articolo 5 e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 8, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, dalle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

Art. 2.

Attuazione di azioni positive, finanziamenti

1. Le imprese, anche in forma cooperativa, i loro consorzi, gli enti pubblici economici, le associazioni sindacali dei lavoratori e i centri di formazione professionale che adottano i progetti di azioni positive di cui all'articolo 1, possono richiedere al Ministero del lavoro e della previdenza sociale di essere ammessi al rimborso totale o parziale, di oneri finanziari connessi all'attuazione dei predetti progetti ad eccezione di quelli di cui all'articolo 3.

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Comitato di cui all'articolo 5, ammette i progetti di azioni positive al beneficio di cui al comma 1 e, con lo stesso provvedimento, autorizza le relative spese. L'attuazione dei progetti di cui al comma 1 deve comunque avere inizio entro due mesi dal rilascio dell'autorizzazione.

3. Con decreto emanato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sono stabilite le modalità di presentazione delle richieste, di erogazione dei fondi e dei tempi di realizzazione del progetto. In ogni caso i contributi devono essere erogati sulla base della verifica dell'attuazione del progetto di azioni positive, o di singole parti, in relazione alla complessità del progetto stesso. La mancata attuazione del progetto comporta la decadenza del beneficio e la restituzione delle somme eventualmente già riscosse. In caso di attuazione parziale, la decadenza opera limitatamente alla parte non attuata, la cui valutazione è effettuata in base ai criteri determinati dal decreto di cui al presente comma.

4. I progetti di azioni positive concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale hanno precedenza nell'accesso al beneficio di cui al comma 1.

5. L'accesso ai fondi comunitari destinati alla realizzazione di programmi o progetti di azioni positive, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 3, è subordinato al parere del Comitato di cui all'articolo 5.

6. Entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali, sentiti gli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93, o in loro mancanza, le organizzazioni sindacali locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, sentito inoltre, in relazione alla sfera d'azione della propria attività, il Comitato di cui all'articolo 5 o il consigliere di parità di cui all'articolo 8, adottano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Art. 3.

Finanziamento delle azioni positive realizzate mediante la formazione professionale

1. Al finanziamento dei progetti di formazione finalizzati al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 1, comma 1, autorizzati secondo le procedure previste dagli articoli 25, 26 e 27 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, ed approvati dal Fondo sociale europeo, è destinata una quota del Fondo di rotazione istituito dall'articolo 25 della stessa legge, determinata annualmente con deliberazione del Comitato interministeriale per la programmazione economica. In sede di prima applicazione la predetta quota è fissata nella misura del dieci per cento.

2. La finalizzazione dei progetti di formazione al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 1, comma 1, viene accertata, entro il 31 marzo dell'anno in cui l'iniziativa deve essere attuata, dalla commissione regionale per l'impiego. Scaduto il termine, al predetto accertamento provvede il Comitato di cui all'articolo 5.

3. La quota del Fondo di rotazione di cui al comma 1 è ripartita tra le regioni in misura proporzionale all'ammontare dei contributi richiesti per i progetti approvati.

Art. 4.

Azioni in giudizio

1. Costituisce discriminazione, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta i lavoratori in ragione del sesso.

2. Costituisce discriminazione indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente alla adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa.

3. Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate da imprese private e pubbliche la prestazione richiesta deve essere accompagnata dalle parole «dell'uno o dell'altro sesso», fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.

4. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni ai sensi dei commi 1 e 2 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile anche tramite il consigliere di parità di cui all'articolo 8, comma 2, competente per territorio.

5. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto — desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti — idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sulla insussistenza della discriminazione.

6. Qualora il datore di lavoro ponga in essere un atto o un comportamento discriminatorio di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto i lavoratori lesi dalle discriminazioni, il ricorso può essere proposto dal consigliere di parità istituito a livello regionale, previo parere non vincolante del collegio istruttorio di cui all'articolo 7, da allegare al ricorso stesso, e sentita la commissione regionale per l'impiego. Decorso inutilmente il termine di trenta giorni dalla richiesta del parere al collegio istruttorio, il ricorso può essere comunque proposto.

7. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 6, ordina al datore di lavoro di definire, sentite le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le organizzazioni sindacali locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché il consigliere regionale per la parità competente per territorio, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate. Nella sentenza il giudice fissa un termine per la definizione del piano.

8. In caso di mancata ottemperanza alla sentenza di cui al comma 7 si applica l'articolo 650 del codice penale richiamato dall'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

9. Ogni accertamento di atti o comportamenti discriminatori ai sensi dei commi 1 e 2, posti in essere da imprenditori ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o di forniture, viene comunicato immediatamente dall'ispettorato del lavoro ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o

credizie ovvero da qualsiasi appalto. Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'ispettorato del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste.

10. Resta fermo quanto stabilito dall'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Art. 5.

Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

1. Al fine di promuovere la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza delle donne nell'accesso al lavoro e sul lavoro e la progressione professionale e di carriera è istituito, presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

2. Fanno parte del Comitato:

a) il Ministro del lavoro e della previdenza sociale o, per sua delega, un Sottosegretario di Stato, 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 dei diversi settori economici, maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

d) un componente designato unitariamente dalle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo più rappresentative sul piano nazionale;

e) undici componenti designati dalle associazioni e dai movimenti femminili più rappresentativi sul piano nazionale operanti nel campo della parità e delle pari opportunità nel lavoro;

f) il consigliere di parità componente la commissione centrale per l'impiego.

3. Partecipano, inoltre, alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto:

a) sei esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche, con competenze in materia di lavoro;

b) cinque rappresentanti, rispettivamente, dei Ministeri della pubblica istruzione, di grazia e giustizia, degli affari esteri, dell'industria, del commercio e dell'artigianato, del Dipartimento della funzione pubblica;

c) cinque funzionari del Ministero del lavoro e della previdenza sociale con qualifica non inferiore a quella di primo dirigente, in rappresentanza delle Direzioni generali per l'impiego, dei rapporti di lavoro, per l'osservatorio del mercato del lavoro, della previdenza ed assistenza sociale nonché dell'ufficio centrale per l'orientamento e la formazione professionale dei lavoratori.

4. I componenti del Comitato durano in carica tre anni e sono nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Per ogni componente effettivo è nominato un supplente.

5. Il Comitato è convocato, oltre che ad iniziativa del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, quando ne facciano richiesta metà più uno dei suoi componenti.

6. Il Comitato delibera in ordine al proprio funzionamento e a quello del collegio istruttorio e della segreteria tecnica di cui all'articolo 7, nonché in ordine alle relative spese.

7. Il vicepresidente del Comitato è designato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale nell'ambito dei suoi componenti.

Art. 6.

Compiti del Comitato

1. Per il perseguimento delle finalità di cui all'articolo 5, comma 1, il Comitato adotta ogni iniziativa utile ed in particolare:

a) formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne;

b) informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;

c) promuove l'adozione di azioni positive da parte delle istituzioni pubbliche preposte alla politica del lavoro, nonché da parte dei soggetti di cui all'articolo 2;

d) esprime, a maggioranza, parere sul finanziamento dei progetti di azioni positive ed opera il controllo sui progetti *in itinere* verificandone la corretta attuazione e l'esito finale;

e) elabora codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e ad individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;

f) verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;

g) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di piani di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse e la creazione di pari opportunità per le lavoratrici;

h) può richiedere all'ispettorato del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale;

i) promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale;

l) redige il rapporto di cui all'articolo 10.

Art. 7.

Collegio istruttorio e segreteria tecnica

1. Per l'istruzione degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminazioni e per la redazione dei pareri al Comitato di cui all'articolo 5 e ai consiglieri di parità, è istituito un collegio istruttorio così composto:

a) il vicepresidente del Comitato di cui all'articolo 5, che lo presiede;

b) un magistrato designato dal Ministero di grazia e giustizia fra quelli che svolgono funzioni di giudice del lavoro;

c) un dirigente superiore del ruolo dell'ispettorato del lavoro;

d) gli esperti di cui all'articolo 5, comma 3, lettera a);

e) il consigliere di parità di cui all'articolo 8, comma 4.

2. Ove si renda necessario per le esigenze di ufficio, i componenti di cui alle lettere b) e c) del comma 1, su richiesta del Comitato di cui all'articolo 5 possono essere elevati a due.

3. Al fine di provvedere alla gestione amministrativa ed al supporto tecnico del Comitato e del collegio istruttorio è istituita la segreteria tecnica. Essa ha compiti esecutivi alle dipendenze della presidenza del Comitato ed è composta di personale proveniente dalle varie direzioni generali del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, coordinato da un dirigente generale del medesimo Ministero. La composizione della segreteria tecnica è determinata con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Comitato.

4. Il Comitato ha facoltà di deliberare in ordine alla stipula di convenzioni per la effettuazione di studi e ricerche.

Art. 8.

Consiglieri di parità

1. I consiglieri di parità di cui al decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, sono componenti a tutti gli effetti delle rispettive commissioni regionali per l'impiego.

2. A livello provinciale è nominato un consigliere di parità presso la commissione circoscrizionale per l'impiego che ha sede nel capoluogo di provincia, con facoltà di intervenire presso le altre commissioni circoscrizionali per l'impiego operanti nell'ambito della medesima provincia.

3. I consiglieri di parità di cui ai commi 1 e 2 sono nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione del competente organo delle regioni, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale e devono essere scelti tra persone che abbiano maturato un'esperienza tecnico-professionale di durata almeno triennale nelle materie concernenti l'ambito della presente legge.

4. Il consigliere di parità di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56, è componente con voto deliberativo della commissione centrale per l'impiego.

5. Qualora si determini parità di voti nelle commissioni di cui ai commi 1, 2 e 4 prevale il voto del presidente.

6. Oltre ai compiti ad essi assegnati dalla legge nell'ambito delle competenze delle commissioni circoscrizionali, regionali e centrale per l'impiego, i consiglieri di parità svolgono ogni utile iniziativa per la realizzazione delle finalità della presente legge. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, i consiglieri di parità sono pubblici funzionari e hanno l'obbligo di rapporto all'autorità giudiziaria per i reati di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni medesime. I

consiglieri di parità, ai rispettivi livelli, sono componenti degli organismi di parità presso gli enti locali regionali e provinciali.

7. Per l'espletamento dei propri compiti i consiglieri di parità possono richiedere all'ispettorato del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale.

8. I consiglieri di parità di cui al comma 2 e quelli regionali competenti per territorio, ferma restando l'azione in giudizio di cui all'articolo 4, comma 6, hanno facoltà di agire in giudizio sia nei procedimenti promossi davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che davanti al tribunale amministrativo regionale su delega della lavoratrice ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima ai sensi dell'articolo 4.

9. I consiglieri di parità ricevono comunicazioni sugli indirizzi dal Comitato di cui all'articolo 5 e fanno ad esso relazione circa la propria attività. I consiglieri di parità hanno facoltà di consultare il Comitato e il consigliere nazionale di parità su ogni questione ritenuta utile.

10. I consiglieri di parità di cui ai commi 1, 2 e 4, per l'esercizio delle loro funzioni, sono domiciliati rispettivamente presso l'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione e presso una direzione generale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Tali uffici assicurano la sede, l'attrezzatura, il personale e quanto necessario all'espletamento delle funzioni dei consiglieri di parità. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto, può modificare la collocazione del consigliere di parità nell'ambito del Ministero.

11. Oltre al gettone giornaliero di presenza per la partecipazione alle riunioni delle commissioni circoscrizionali, regionali e centrale per l'impiego, spettano ai consiglieri di parità gettoni dello stesso importo per le giornate di effettiva presenza nelle sedi dove sono domiciliati in ragione del loro ufficio, entro un limite massimo fissato annualmente con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale. L'onere relativo fa carico al bilancio del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

12. Il consigliere di parità ha diritto, se lavoratore dipendente, a permessi non retribuiti per l'espletamento del suo mandato. Quando intenda esercitare questo diritto, deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro, di regola tre giorni prima.

Art. 9.

Rapporto sulla situazione del personale

1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

2. Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e al consigliere regionale di parità.

3. Il primo rapporto deve essere redatto entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, in conformità alle indicazioni definite, nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto da emanarsi entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, l'ispettorato regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Art. 10.

Relazione al Parlamento

1. Trascorsi due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale riferisce, entro trenta giorni, alle competenti commissioni parlamentari del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati sull'attuazione della legge stessa, sulla base di un rapporto redatto dal Comitato di cui all'articolo 5.

Art. 11.

Copertura finanziaria

1. Per il funzionamento degli organi di cui agli articoli 5 e 7, a decorrere dal 1991, è autorizzata la spesa di lire 1.000 milioni annui. Per il finanziamento degli interventi previsti dall'articolo 2 è autorizzata, a decorrere dal 1991, la spesa di lire 9.000 milioni annui.

2. All'onere di lire 10.000 milioni annui nel triennio 1991-1993 si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1991-1993, al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per l'anno 1991 utilizzando l'accantonamento «Finanziamento del Comitato nazionale per la parità presso il Ministero e delle azioni positive per le pari opportunità».

3. Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 10 aprile 1991

COSSIGA

ANDREOTTI, *Presidente del Consiglio dei Ministri*

JERVOLINO RUSSO, *Ministro del lavoro e della previdenza sociale*

Visto, il Guardasigilli: MARTELLI

NOTE

AVVERTENZA

Il testo delle note qui pubblicato è stato redatto ai sensi dell'art. 10, comma 3, del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 1935, n. 1092, al solo fine di facilitare la lettura delle disposizioni di legge alle quali è operato il rinvio. Restano invariati il valore e l'efficacia degli atti legislativi qui trascritti.

Nota all'art. 1:

— Il testo dell'art. 25 della legge n. 93 1983 (Legge quadro sul pubblico impiego) è il seguente:

«Art. 25 (*Organismi rappresentativi dei dipendenti*). — Organismi rappresentativi dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni possono essere costituiti, ad iniziativa dei dipendenti medesimi, nelle unità amministrative che verranno specificate con gli accordi sindacali di cui alla presente legge, nell'ambito delle associazioni sindacali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale e delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che abbiano titolo a partecipare agli accordi sindacali di cui alla presente legge».

Nota all'art. 2:

— Per il testo dell'art. 25 della legge n. 93 1983 si veda la precedente nota all'art. 1.

Nota all'art. 3:

— Il testo degli articoli 25, 26 e 27 della legge n. 845, 1978 (Legge quadro in materia di formazione professionale) è il seguente:

«Art. 25 (*Istituzione di un Fondo di rotazione*). — Per favorire l'accesso al Fondo sociale europeo e al Fondo regionale europeo dei progetti realizzati dagli organismi di cui all'articolo precedente, è istituito, presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, con l'amministrazione autonoma e gestione fuori bilancio, ai sensi dell'art. 9 della legge 25 novembre 1971, n. 1041, un Fondo di rotazione.

Per la costituzione del Fondo di rotazione, la cui dotazione è fissata in lire 100 miliardi, si provvede a carico del bilancio dello Stato con l'istituzione di un apposito capitolo di spesa nello stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale per l'anno 1979.

A decorrere dal periodo di paga in corso al 1° gennaio 1979, le aliquote contributive di cui ai numeri da 1) a 5) dell'art. 20 del decreto-legge 2 marzo 1974, n. 30, convertito, con modificazioni, nella legge 16 aprile 1974, n. 114, e modificato dall'art. 11 della legge 3 giugno 1975, n. 160, sono ridotte:

- 1) dal 4,45 al 4,15 per cento;
- 2) dal 4,45 al 4,15 per cento;
- 3) dal 3,05 al 2,75 per cento;
- 4) dal 4,30 al 4 per cento;
- 5) dal 6,50 al 6,20 per cento.

Con la stessa decorrenza l'aliquota del contributo integrativo dovuto per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria ai sensi dell'art. 12 della legge 3 giugno 1975, n. 160, è aumentata in misura pari allo 0,30 per cento delle retribuzioni soggette all'obbligo contributivo.

I due terzi delle maggiori entrate derivanti dall'aumento contributivo di cui al precedente comma affluiscono al Fondo di rotazione. Il versamento delle somme dovute al Fondo è effettuato dall'Istituto nazionale della previdenza sociale con periodicità trimestrale.

La parte di disponibilità del Fondo di rotazione non utilizzata al termine di ogni biennio, a partire da quello successivo alla data di entrata in vigore della presente legge, rimane acquisita alla gestione per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria.

Alla copertura dell'onere di lire 100 miliardi, derivante dall'applicazione della presente legge nell'esercizio finanziario 1979, si farà fronte mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del capitolo 9001 dello stato di previsione della spesa del Ministero del tesoro per l'anno finanziario anzidetto.

Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Le somme di cui ai commi precedenti affluiscono in apposito conto corrente infruttifero aperto presso la tesoreria centrale e denominato "Ministero del lavoro e della previdenza sociale - somme destinate a promuovere l'accesso al Fondo sociale europeo dei progetti realizzati

dagli organismi di cui all'art. 8 della decisione del Consiglio delle Comunità europee n. 71 66 CEE del 1° febbraio 1971, modificata dalla decisione n. 77 301/CEE del 20 dicembre 1977».

Art. 26 (*Finanziamento integrativo dei progetti speciali*). — Un terzo delle maggiori entrate derivanti dall'aumento contributivo di cui al quarto comma dell'articolo precedente è versato dall'Istituto nazionale della previdenza sociale, con periodicità trimestrale, in un conto corrente aperto presso la tesoreria centrale dello Stato, per la successiva acquisizione all'entrata del bilancio statale e contemporanea iscrizione ad apposito capitolo di spesa dello stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, al fine di integrare il finanziamento dei progetti speciali di cui all'art. 36 del decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1977, n. 616, eseguiti dalle regioni, per ipotesi di rilevante squilibrio locale tra domanda ed offerta di lavoro, nei territori di cui all'art. 1 del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218.

La dotazione di cui al comma precedente è gestita con amministrazione autonoma fuori bilancio ai sensi dell'art. 9 della legge 25 novembre 1971, n. 1041.

Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 27 (*Erogazione dei finanziamenti*). — A seguito dell'approvazione da parte del Fondo sociale europeo dei singoli progetti, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, è stabilito, anche sotto forma di accenti, il contributo a carico del Fondo di rotazione di cui al precedente art. 25 a favore degli organismi di cui all'art. 24, primo comma.

Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, è disposta l'erogazione, a favore delle regioni interessate, dei contributi di cui al primo comma dell'art. 26».

Nota all'art. 4:

— La legge n. 903 1977 reca: «Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro».

— Il testo dell'art. 410 del codice di procedura civile è il seguente:

«Art. 410 (*Tentativo facoltativo di conciliazione*). — Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo precedente, e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti e accordi collettivi, può pronunziare, anche tramite una associazione sindacale, il tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione nella cui circoscrizione si trova l'azienda o una qualsiasi dipendenza di questa, alla quale è addetto il lavoratore, o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto.

La commissione, ricevuta la richiesta, tenta la conciliazione della controversia, convocando le parti per una riunione da tenersi non oltre dieci giorni dal ricevimento della richiesta.

Con provvedimento del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione è istituita, in ogni provincia, presso l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, una commissione provinciale di conciliazione composta dal direttore dell'ufficio stesso o da un suo delegato, in qualità di presidente, da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei datori di lavoro e da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei lavoratori, designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale.

Commissioni di conciliazione possono essere istituite, con le stesse modalità e con le medesime composizioni di cui al precedente comma, anche presso le sezioni zonali degli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione.

Le commissioni, quando se ne ravvisi la necessità, affidano il tentativo di conciliazione a proprie sottocommissioni, presiedute dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione o da un suo delegato, che rispecchiano la composizione prevista dal precedente terzo comma.

In ogni caso per la validità della riunione è necessaria la presenza del presidente e di almeno un rappresentante dei datori di lavoro e di uno dei lavoratori.

Ove la riunione della commissione non sia possibile per la mancata presenza di almeno uno dei componenti di cui al precedente comma, il direttore dell'ufficio provinciale del lavoro certifica l'impossibilità di procedere al tentativo di conciliazione».

— Il testo dell'art. 650 del codice penale è il seguente:

«Art. 650 (*Inosservanza dei provvedimenti dell'autorità*). — Chiunque non osserva un provvedimento legalmente dato dall'autorità per ragioni di giustizia o di sicurezza pubblica o d'ordine pubblico o d'igiene, è punito, se il fatto non costituisce un più grave reato, con l'arresto fino a tre mesi o con l'ammenda fino a lire duemila».

— Il testo dell'art. 15 della legge n. 903/1977 (Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro) è il seguente:

«Art. 15. — Qualora vengano posti in essere comportamenti diretti a violare le disposizioni di cui agli articoli 4 e 5 della presente legge, su ricorso del lavoratore o per sua delega delle organizzazioni sindacali, il pretore del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, in funzione di giudice del lavoro, nei due giorni successivi, convoca le parti e assume sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore definisce il giudizio instaurato a norma del comma seguente.

Contro il decreto è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione davanti al pretore che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

L'inottemperanza al decreto di cui al primo comma o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punita ai sensi dell'art. 650 del codice penale.

Ove le violazioni di cui al primo comma riguardino dipendenti pubblici si applicano le norme previste in materia di sospensione dell'atto dell'art. 21, ultimo comma, della legge 6 dicembre 1971, n. 1304».

La misura minima e massima della sanzione pecuniaria di cui all'articolo sopra riportato è stata successivamente moltiplicata prima per due (D.L.L. 5 ottobre 1945, n. 679), poi per otto (D.L.C.P.S. 21 ottobre 1947, n. 1250), quindi per quaranta con assorbimento dei precedenti aumenti (art. 3 della legge 12 luglio 1961, n. 603) e infine per cinque (legge 24 novembre 1981, n. 689, art. 113, primo comma). La misura attuale della sanzione è quindi «fino a lire quattrocentomila».

Nota all'art. 8:

— Il D.L. n. 726/1984 reca: «Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali».

— Il testo dell'art. 4, comma 2, della legge n. 56/1987 (Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro) è il seguente: «La commissione centrale per l'impiego, è integrata da un membro, con voto consultivo, nominato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con funzioni di consigliere per l'attuazione dei principi di parità di trattamento tra uomo e donna in materia di lavoro».

Nota all'art. 9:

— Il testo dell'art. 11 del D.P.R. n. 520/1955 (Riorganizzazione centrale e periferica del Ministero del lavoro e della previdenza sociale) è il seguente: «Art. 11. — Le inosservanze delle disposizioni legittimamente impartite dagli ispettori nell'esercizio delle loro funzioni sono punite con l'ammenda fino a lire sedicimila quando per tali inosservanze non siano previste sanzioni diverse da altre leggi».

La sanzione dell'ammenda di cui all'articolo sopra riportato è stata sostituita con la sanzione amministrativa pecuniaria dall'art. 1 della legge 24 dicembre 1975, n. 706, il quale ha previsto che non costituissero più reato e fossero soggette alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro tutte le violazioni per le quali fosse prevista la sola pena dell'ammenda. La legge n. 706/1975 è stata abrogata dall'art. 42 della legge 24 novembre 1981, n. 689 (Modifiche al sistema penale), il cui art. 32 ha confermato la depenalizzazione del reato, includendovi anche i reati punibili con la sola pena della multa.

La misura minima e massima della sanzione di cui sopra è stata elevata di cinque volte per effetto dell'art. 114, primo comma, della predetta legge n. 689/1981, in relazione all'art. 113, secondo comma, della stessa legge. La misura attuale della sanzione è quindi «fino a lire ottantamila».

LAVORI PREPARATORI

Camera dei deputati (atto n. 1818):

Presentato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale (FORMICA) il 30 ottobre 1987.

Assegnato alla XI commissione (Lavoro), in sede legislativa, il 19 dicembre 1987, con pareri delle commissioni I, II e V.

Esaminato dalla XI commissione il 28 aprile 1988; 31 maggio 1988; 29 giugno 1988; 13, 20 giugno 1990; 4, 11 luglio 1990; 3 ottobre 1990; 5, 19, 20 dicembre 1990 e approvato il 21 dicembre 1990, in un testo unificato con atti numeri 1192 (POLI BORTONE ed altri), 1316 (MIGLIASSO ed altri), 1378 (TURCO ed altri), 1379 (FRANCESE ed altri) e 3828 (BIONDI).

Senato della Repubblica (atto n. 2602):

Assegnato alla 11ª commissione (Lavoro), in sede deliberante, il 23 gennaio 1991, con pareri delle commissioni 1ª, 2ª, 3ª, 5ª, 7ª, 12ª, della giunta per gli affari delle Comunità europee e della commissione per le questioni regionali.

Esaminato dalla 11ª commissione il 14, 27, 28 febbraio 1991; 6 marzo 1991 e approvato, con modificazioni, il 14 marzo 1991.

Camera dei deputati (atto n. 1818 B):

Assegnato alla XI commissione (Lavoro), in sede legislativa, il 20 marzo 1991, con parere della commissione II.

Esaminato dalla XI commissione e approvato il 20 marzo 1991.

91G0161

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 13 aprile 1991.

Dichiarazione dello stato di emergenza nazionale ai sensi dell'art. 11, quarto comma, della legge 31 dicembre 1982, n. 979, per l'incidente verificatosi nella zona di Genova che ha causato l'incendio della petroliera Haven di bandiera cipriota.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Visto l'art. 11, comma quarto, della legge 31 dicembre 1982, n. 979:

Considerato il grave incidente verificatosi alle 12.40 dell'11 aprile 1991 nella zona di Genova e precisamente a 4 mgl. a sud di Voltri dove una esplosione a bordo della petroliera Haven battente bandiera cipriota con un carico iniziale di 140 mila tonnellate di greggio a bordo ha determinato un violento incendio che minaccia di spezzare in due tronconi la medesima nave e con fuoriuscita di greggio:

Vista la nota in data 12 aprile 1991 con la quale il Ministro della marina mercantile ha richiesto al Ministro per il coordinamento della protezione civile la declaratoria di emergenza nazionale ai sensi dell'art. 11, comma quarto, della legge 31 dicembre 1982, n. 979, sopra citata, dal momento che si prospetta un grave pericolo di inquinamento del mar Ligure per la concreta possibilità di un versamento istantaneo e non graduale del residuo carico di circa 120 mila tonnellate di greggio a cui non si potrebbe far fronte con i soli mezzi dell'Amministrazione della marina mercantile;

Ritenuto che, effettivamente, la situazione innanzi citata può determinare una grave emergenza da inquinamento da idrocarburi non fronteggiabile con i soli mezzi a disposizione del Ministro della marina mercantile e che, quindi, la situazione sia tale da legittimare la declaratoria di emergenza nazionale ai sensi del sopra citato art. 11, comma quarto, della legge 31 dicembre 1982, n. 979, con conseguente attuazione del piano di pronto intervento nazionale;

Sulla proposta del Ministro per il coordinamento della protezione civile:

Decreta:

In relazione al grave incidente verificatosi l'11 aprile 1991 nella zona di Genova e di cui alle premesse, è dichiarato lo stato di emergenza nazionale ai sensi dell'art. 11, comma quarto, della legge 31 dicembre 1982, n. 979.

Il presente decreto ha effetto immediato.

Roma, 13 aprile 1991

Il Presidente del Consiglio dei Ministri
ANDREOTTI

Il Ministro per il coordinamento
della protezione civile

CAPRIA

91A1781

SENTENZE ED ORDINANZE DELLA CORTE

N. 109

Sentenza 24-26 marzo 1993

Giudizio di legittimità costituzionale in via principale.

Enti locali - Provincia autonoma di Trento e regione Lombardia - Azioni positive per l'imprenditoria femminile - Meccanismo di cooperazione tra lo Stato, le regioni e le province autonome - Mancata previsione - Violazione del principio costituzionale di leale cooperazione in relazione all'esercizio del potere del Ministro dell'industria concernente la concessione delle agevolazioni alle imprese condotte da donne o a prevalente partecipazione femminile nell'ambito dei settori materiali affidati alle competenze delle regioni e delle province autonome. - Illegittimità costituzionale.

(Legge 25 febbraio 1992, n. 215, art. 6, secondo comma).

Enti locali - Provincia autonoma di Trento e regione Lombardia - Azioni positive per l'imprenditoria femminile - Predisposizione di programmi - Materia estranea alle competenze provinciali e regionali - Insussistenza di una violazione dell'autonomia organizzativa - Non fondatezza.

(Legge 25 febbraio 1992, n. 215, artt. 2, 3, 4, 6, primo comma, 8 e 12).

(Cost., artt. 81, quarto comma, 117, 118 e 119; d.P.R. 31 agosto 1972, n. 670, artt. 8, nn. 9, 18, 20, 21 e 29, 9, nn. 3, 7 e 8, 15 e 16; d.P.R. 24 luglio 1977, n. 616, art. 109; legge 5 agosto 1978, n. 468, art. 27; legge 14 giugno 1990, n. 158, art. 3, sesto comma).

LA CORTE COSTITUZIONALE

composta dai signori:

Presidente: prof. Giuseppe BORZELLINO;

Giudici: dott. Francesco GRECO, prof. Gabriele PESCATORE, avv. Ugo SPAGNOLI, prof. Francesco Paolo CASAVOLA, prof. Antonio BALDASSARRE, prof. Vincenzo CAIANIELLO, avv. Mauro FERRI, prof. Luigi MENGONI, prof. Enzo CHELI, dott. Renato GRANATA, prof. Cesare MIRABELLI;

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nei giudizi di legittimità costituzionale degli artt. 2, 3, 4, 6, 8 e 12 della legge 25 febbraio 1992, n. 215 (Azioni positive per l'imprenditoria femminile), promossi con ricorsi della Provincia autonoma di Trento e della Regione Lombardia, notificati il 6 aprile 1992, depositati in cancelleria il 13 successivo ed iscritti ai nn. 45 e 46 del registro ricorsi 1992.

Visti gli atti di costituzione del Presidente del Consiglio dei ministri;

Udito nell'udienza pubblica del 3 novembre 1992 il Giudice relatore Antonio Baldassarre;

Uditi l'Avvocato Valerio Onida per la Provincia autonoma di Trento e per la Regione Lombardia e l'Avvocato dello Stato Giuseppe Orazio Russo per il Presidente del Consiglio dei ministri;

Ritenuto in fatto

1. — Con ricorso regolarmente notificato e depositato, la Provincia autonoma di Trento ha sollevato questione di legittimità costituzionale nei confronti di numerose disposizioni della legge 25 febbraio 1992, n. 215 (Azioni positive per l'imprenditoria femminile), deducendo: a) la violazione della competenza esclusiva in materia di artigianato, di comunicazioni e trasporti di interesse provinciale, di turismo e industria alberghiera, di agricoltura e foreste e di formazione professionale, ad essa costituzionalmente attribuita dall'art. 8, nn. 9, 18, 20, 21 e 29 dello Statuto speciale per il Trentino-Alto Adige (d.P.R. 31 agosto 1972, n. 670) e dalle relative norme di attuazione; b) la violazione della

competenza concorrente in materia di commercio, di esercizi pubblici e di incremento della produzione industriale, ed essa attribuita dall'art. 9, nn. 3, 7 e 8 del medesimo Statuto e dalle relative norme di attuazione; c) la lesione delle potestà amministrative sulle medesime materie, attribuite alla Provincia, ai sensi dell'art. 16 del citato Statuto.

La legge impugnata prevede interventi finanziari dello Stato finalizzati a favorire la promozione delle pari opportunità per uomini e donne nell'attività economica e imprenditoriale. Destinatari di tali interventi sono, da un lato, le società cooperative e le società di persone o di capitali con determinate caratteristiche nella composizione del capitale sociale e degli organi di amministrazione e le imprese individuali gestite da donne che operano «nei settori dell'industria, dell'artigianato, dell'agricoltura, del commercio, del turismo e dei servizi» (art. 2, comma 1, lett. a) e, dall'altro, le imprese, i consorzi, le associazioni, gli enti, le società di promozione, i centri di formazione o gli ordini professionali che «promuovono corsi di formazione imprenditoriale o servizi di consulenza e di assistenza tecnica e manageriale» (art. 2, comma 1, lett. b). Gli interventi previsti consistono, per le imprese individuali o societarie, in contributi in conto capitale fino al cinquanta per cento delle spese «per impianti e attrezzature sostenute per l'avvio o per l'acquisto di attività commerciali e turistiche o di attività nel settore dell'industria, dell'artigianato, del commercio e dei servizi» e «per i progetti aziendali connessi all'introduzione di qualificazione e di innovazione di prodotto, tecnologica ed organizzativa» (art. 4, comma 1, lett. a); ovvero in contributi in conto capitale fino al trenta per cento delle spese sostenute «per l'acquisizione di servizi destinati all'aumento della produttività, all'innovazione organizzativa, al trasferimento delle tecnologie, alla ricerca di nuovi mercati per il collocamento dei prodotti, all'acquisizione di nuove tecniche di produzione, di gestione e di commercializzazione, nonché per lo sviluppo di sistemi di qualità» (art. 4, comma 1, lett. b). Un contributo per un ammontare pari al cinquanta per cento delle spese sostenute dai soggetti di cui all'art. 2, comma 1, lett. b), è poi previsto dall'art. 4, terzo comma.

Ai sensi dell'art. 8, ai destinatari della legge possono essere concessi dagli istituti di credito, agli stessi fini, finanziamenti agevolati di importo fino a trecento milioni e per cinque anni, con abbattimento del tasso di interesse al cinquanta per cento del tasso di riferimento in vigore per il settore di appartenenza dell'impresa.

Quanto al procedimento di erogazione e di finanziamento delle agevolazioni, viene innanzitutto istituito un «Fondo nazionale per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile», con apposito capitolo nello stato di previsione della spesa del Ministero dell'industria e con dotazione di dieci miliardi annui per il triennio 1992-1994. A carico di tale Fondo sono posti, non solo i contributi in conto capitale, ma anche le agevolazioni sugli interessi, determinate nella misura del dieci per cento del Fondo, del quale è previsto il conferimento al Mediocredito centrale. L'art. 6 demanda, poi, a un decreto del Ministro dell'industria, di concerto con quello del tesoro, la determinazione dei criteri e delle modalità per la presentazione delle domande e per la concessione delle agevolazioni; stabilendo, comunque, che le agevolazioni stesse sono concesse con decreto del Ministro dell'industria, di concerto con i ministri competenti per i settori cui appartengono i soggetti beneficiari (secondo comma).

A giudizio della ricorrente, questa disciplina sarebbe illegittima, in quanto, in materie di sicura competenza provinciale, prevede interventi affidati esclusivamente allo Stato, senza il minimo coinvolgimento, neanche formale, delle regioni e delle province autonome. La Provincia osserva, infatti, che, anche secondo la giurisprudenza di questa Corte, interventi statali in materia di competenza provinciale sono ammissibili solo se sorretti da un interesse nazionale ovvero se rispondenti ad esigenze straordinarie riconducibili a situazioni di particolare emergenza (v., in particolare, sent. n. 116 del 1991). D'altra parte, anche ad ammettere la priorità dell'obiettivo del sostegno dell'imprenditoria femminile, ben altre avrebbero dovuto essere, secondo la ricorrente, le forme dell'intervento statale (stauizioni di principio e di indirizzo; previsioni di finanziamenti a destinazione vincolata).

Per quanto riguarda, poi, la previsione di interventi statali a sostegno delle imprese industriali, sussisterebbe, ad avviso della ricorrente, un'ulteriore ragione di illegittimità, consistente nella violazione dell'art. 15 dello Statuto. Quest'ultimo dispone, infatti, che siano assegnate alle province autonome, sentite le stesse, quote degli stanziamenti annuali iscritti nel bilancio dello Stato per l'attuazione di leggi statali che prevedono interventi finanziari per l'incremento della produzione industriale e che le somme così assegnate siano utilizzate d'intesa tra lo Stato e le province stesse. La legge impugnata, al contrario, non prevede alcuna assegnazione in favore delle province autonome, né un loro coinvolgimento nella utilizzazione delle somme destinate alla promozione dell'imprenditoria femminile. Una simile disciplina, del resto, non potrebbe neanche essere giustificata in base alla clausola contenuta nello stesso art. 15 dello Statuto, il quale fa salva la diversa regolamentazione contenuta nelle norme generali sulla programmazione economica, dal momento che le disposizioni impugate certamente non hanno carattere di norme programmatiche.

Illegittimo sarebbe, infine, sempre secondo la ricorrente, l'art. 12 della legge impugnata, il quale dispone che le regioni e le province autonome, in accordo con le associazioni di categoria e attraverso convenzioni con enti pubblici e privati che abbiano caratteristiche di affidabilità e di consolidata esperienza in materia e che siano presenti sull'intero

territorio nazionale, provvedono all'attuazione di programmi che siano diretti alla diffusione di informazioni mirate, nonché alla realizzazione di servizi di consulenza e di assistenza tecnica, di progettazione organizzativa e di supporto alle attività agevolate dalla legge stessa. A tale fine le regioni e le province autonome possono ottenere contributi dal Fondo di cui all'art. 3 in misura non superiore al trenta per cento della spesa prevista. Ove questa disciplina dovesse essere interpretata nel senso che impone alle regioni e alle province autonome un vero e proprio obbligo di attuare i programmi previsti, risulterebbero lesi, ad avviso della ricorrente, l'autonomia organizzativa della Provincia di Trento e il principio di cui all'art. 81, quarto comma, della Costituzione, il quale richiede che le leggi statali, ove impongano nuovi oneri finanziari alle regioni o alle province autonome, debbono anche fornire i mezzi per far fronte a tali oneri.

2. — Con un distinto ricorso, la Regione Lombardia ha sollevato questione di legittimità costituzionale nei confronti delle stesse disposizioni della legge n. 215 del 1992 (ad eccezione di quelle concernenti le agevolazioni per le imprese industriali), deducendo la violazione degli artt. 117, 118 e 119 della Costituzione, nonché, limitatamente all'art. 12, dell'art. 81, quarto comma, della Costituzione, anche in riferimento all'art. 109 del d.P.R. 24 luglio 1977, n. 616, all'art. 27 della legge 5 agosto 1978, n. 468 e all'art. 3, sesto comma, della legge 14 giugno 1990, n. 158.

Le ragioni addotte dalla Regione Lombardia coincidono, fatte salve le differenze inerenti ai parametri, con quelle espresse dalla Provincia autonoma di Trento.

3. — Si è costituito in entrambi i giudizi il Presidente del Consiglio dei ministri, chiedendo che le questioni siano dichiarate non fondate.

L'Avvocatura generale dello Stato osserva, innanzitutto, che la legge impugnata, al pari della precedente legge 10 aprile 1991, n. 125, è attuativa del precetto di cui all'art. 3, secondo comma, della Costituzione, in quanto è diretta a rimuovere le condizioni di fatto limitative dell'eguaglianza, promuovendo l'instaurazione di condizioni di parità non solo formale fra uomini e donne. La stessa legge, inoltre, sarebbe attuativa anche del precetto di cui all'art. 41, primo comma, della Costituzione, che vuole l'iniziativa economica «libera» anche da condizionamenti di fatto. Ma, se questi sono i fini della legge, risulta evidente, ad avviso dell'Avvocatura, come gli stessi non possano essere perseguiti altro che dallo Stato, dovendosi assicurare uniformità di trattamento su tutto il territorio nazionale attraverso strumenti di gestione necessariamente centralizzata per realizzare un equo riparto delle risorse.

Quanto al merito delle singole censure, l'Avvocatura dello Stato rileva che, per essere accordabili *ratione subjecti*, le agevolazioni in favore delle imprese nulla tolgono e nulla aggiungono all'assetto normativo dei vari settori di attività nei quali verosimilmente si verificherà solo un aumento quantitativo, con una diversa composizione soggettiva, degli operatori. In altri termini, secondo l'Avvocatura dello Stato, proprio perché dall'ambito di operatività della legge non è escluso alcun settore di attività e proprio perché la finalità della legge è precipuamente quella di indurre un mutamento nella struttura delle imprese e nella loro conduzione, deve escludersi la dedotta violazione delle competenze provinciali e regionali, le quali non possono ritenersi incise da un intervento suppletivo e complementare operante, piuttosto, sul piano dei diritti della personalità. In particolare, ciò vale per le competenze in materia di formazione professionale, le quali non sono affatto disciplinate dalla legge impugnata.

Quanto alle censure rivolte all'art. 12, l'Avvocatura dello Stato contesta l'interpretazione proposta dalle ricorrenti, secondo la quale regioni e province autonome sarebbero obbligate ad assumere le iniziative di supporto ivi descritte. Si tratterebbe, al contrario, di interventi meramente facoltativi, nei confronti dei quali non avrebbero conseguentemente ragion d'essere i dubbi di legittimità costituzionale formulati con riferimento all'art. 81, quarto comma, della Costituzione.

Né, ad avviso dell'Avvocatura dello Stato, possono ritenersi fondate le censure sotto il profilo della lesione dell'autonomia organizzativa. Premesso, infatti, che il vincolo nella scelta dei soggetti con i quali stipulare convenzioni che abbiano il requisito della presenza nell'intero territorio regionale (e non nazionale, come affermato dalle ricorrenti) riguarderebbe le sole regioni a statuto ordinario, la difesa dello Stato ritiene che tale previsione sia giustificata dallo scopo di assicurare un'uniforme copertura dell'attività di supporto, in maniera che la promozione dell'imprenditoria femminile ne resti ugualmente coadiuvata sul territorio di ciascuna regione.

4. — In prossimità dell'udienza, le ricorrenti hanno presentato memorie con le quali insistono per l'accoglimento delle sollevate questioni di legittimità costituzionale.

Replicando alle deduzioni dell'Avvocatura dello Stato, le ricorrenti osservano che il perseguimento di finalità di eguaglianza sostanziale non è di per sé ragione sufficiente per giustificare deroghe al riparto costituzionale delle competenze tra Stato e regioni (o province autonome). In realtà, il legislatore statale potrebbe legittimamente intervenire nelle materie assegnate alle regioni (o alle province autonome) ai fini perseguiti dalla legge impugnata soltanto dettando principi fondamentali o norme fondamentali di riforma economico-sociale ovvero erogando

finanziamenti a destinazione vincolata. Del resto, poiché l'art. 3, secondo comma, della Costituzione assegna tale compito alla Repubblica, deve ritenersi che quest'ultimo debba essere svolto dallo Stato, dalle regioni o dalle province autonome nell'ambito delle rispettive competenze, individuate in base a criteri oggettivi, non in base a criteri teleologici.

Le ricorrenti contestano, quindi, l'assunto della difesa dello Stato in base al quale la legge impugnata nulla aggiungerebbe all'assetto normativo dei vari settori di attività, osservando che, al contrario, gli strumenti individuati dalla legge impugnata (incentivazioni finanziarie di investimenti aziendali o di acquisto di servizi da parte delle imprese, finanziamenti di corsi di formazione imprenditoriale) sono di per sé oggettivamente attinenti all'ambito della disciplina dei singoli settori interessati. In ogni caso, proseguono le ricorrenti, quand'anche si volesse ritenere non preclusa allo Stato la disciplina specifica e di immediata applicazione degli interventi previsti dalla legge impugnata, dovrebbe ritenersi ingiustificata l'attribuzione agli organi ministeriali centrali dell'attività amministrativa di erogazione dei finanziamenti. Nessuna finalità di eguaglianza sostanziale, infatti, potrebbe giustificare l'avocazione allo Stato delle competenze amministrative di spesa in materie rientranti tra le attribuzioni regionali o provinciali.

Quanto all'art. 12, le ricorrenti prendono atto delle deduzioni dell'Avvocatura dello Stato, secondo le quali le iniziative regionali o provinciali ivi previste sarebbero facoltative e non obbligatorie. La Regione Lombardia, in particolare, osserva, in ogni caso, che anche l'accertata facoltatività delle convenzioni non farebbe venir meno la dedotta lesione della propria autonomia organizzativa, dal momento che le attività previste dall'art. 12 vanno comunque realizzate nell'ambito regionale mediante strumenti organizzativi disciplinati dalla legge statale e attraverso soggetti aventi le caratteristiche individuate dalla stessa legge.

Considerato in diritto

1. -- Le questioni di legittimità costituzionale sottoposte al giudizio di questa Corte, le quali investono varie disposizioni contenute nella legge 25 febbraio 1992, n. 215 (Azioni positive per l'imprenditoria femminile), sono state sollevate da due distinti ricorsi regolarmente notificati e depositati dalla Provincia autonoma di Trento e dalla Regione Lombardia.

Con il primo dei menzionati ricorsi la Provincia ricorrente contesta la legittimità costituzionale degli artt. 2, 3, 4, 6 e 8 della legge n. 215 del 1992, ritenendo che le disposizioni ivi contenute si pongano in contrasto con:

a) le competenze di tipo esclusivo attribuite alla stessa Provincia dall'art. 8, nn. 9 (artigianato), 18 (comunicazioni e trasporti d'interesse provinciale), 20 (turismo e industria alberghiera), 21 (agricoltura e foreste) e 29 (addestramento e formazione professionale) dello Statuto speciale per il Trentino-Alto Adige (d.P.R. 31 agosto 1972, n. 670) e relative norme di attuazione;

b) le competenze di tipo concorrente assicurate alla Provincia medesima dall'art. 9, nn. 3 (commercio), 7 (esercizi pubblici) e 8 (incremento della produzione industriale) del citato Statuto speciale e relative norme di attuazione;

c) le competenze di natura amministrativa attribuite alla ricorrente sulle materie indicate nelle lettere precedenti in virtù dell'art. 16 del ricordato Statuto speciale;

d) la speciale attribuzione assegnata alla Provincia dall'art. 15 del citato Statuto speciale in ordine alle quote degli stanziamenti annuali iscritti nel bilancio dello Stato per l'attuazione di leggi statali che prevedono interventi finanziari a favore dell'incremento delle attività industriali.

Con il medesimo ricorso, la Provincia autonoma di Trento contesta, altresì, la legittimità costituzionale dell'art. 12 della legge n. 215 del 1992, deducendone il contrasto con la propria autonomia organizzativa e con il principio posto dall'art. 81, quarto comma, della Costituzione, in base al quale ogni legge che comporti nuove spese deve contestualmente prevedere i mezzi finanziari per farvi fronte.

Con il secondo ricorso la Regione Lombardia ha contestato la legittimità costituzionale degli artt. 2, 3, 4, 6 e 8 della legge n. 215 del 1992, deducendo la violazione degli artt. 117 e 118 (competenze legislative e amministrative in materia di turismo e industria alberghiera, trasporti d'interesse regionale, istruzione artigiana e professionale, agricoltura e foreste, artigianato) e dell'art. 119 (autonomia finanziaria). Anche la Regione Lombardia contesta la legittimità costituzionale dell'art. 12, deducendo la violazione della propria autonomia organizzativa e dell'art. 81, quarto comma, della Costituzione, in connessione con l'art. 109 del d.P.R. 24 luglio 1977, n. 616, l'art. 27 della legge 5 agosto 1978, n. 468 e l'art. 3, sesto comma, della legge 14 giugno 1990, n. 158.

Poiché i predetti ricorsi prospettano questioni di legittimità costituzionale identiche o connesse, i relativi giudizi vanno decisi con un'unica sentenza.

2. — Una prima censura riguarda gli artt. 2, 4 e 8 della legge n. 215 del 1992, i quali determinano, rispettivamente, i soggetti che possono accedere ai benefici disposti dalla predetta legge (art. 2) e le agevolazioni previste al fine di incentivare la promozione di nuove imprenditorialità femminili e di permettere l'acquisizione di servizi reali da parte dei soggetti precedentemente indicati (artt. 4 e 8). Ad avviso delle ricorrenti, le disposizioni contenute nei predetti articoli sembrano contrastare con le norme costituzionali ricordate nel precedente punto della motivazione, dal momento che individuerebbero le agevolazioni finanziarie e i relativi possibili beneficiari in relazione ad attività economiche e imprenditoriali svolgentisi in ambiti (agricoltura, turismo, etc.) affidati alle competenze delle province autonome e delle regioni.

Le questioni non sono fondate.

Al fine di decidere i dubbi di costituzionalità sollevati nei confronti degli artt. 2, 4 e 8 della legge impugnata, occorre prima precisare in cosa consistono le «azioni positive» a favore delle donne nel campo imprenditoriale.

2.1. — Ai sensi dell'art. 1, secondo comma, della legge n. 215 del 1992, le disposizioni contenute nell'atto contestato perseguono le seguenti finalità:

- a) favorire la creazione e lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, anche in forma cooperativa;
- b) promuovere la formazione imprenditoriale e qualificare la professionalità delle donne imprenditrici;
- c) agevolare l'accesso al credito per le imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile;
- d) favorire la qualificazione imprenditoriale e la gestione delle imprese familiari da parte delle donne;
- e) promuovere la presenza delle imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile nei comparti più innovativi dei diversi settori produttivi.

In vista della realizzazione di tali fini, l'impugnato art. 2 individua, quali soggetti che possono accedere ai benefici indicati in altre disposizioni della stessa legge, le società cooperative e di persone costituite in misura non inferiore al sessanta per cento da donne, le società di capitali le cui quote di partecipazione appartengano in misura non inferiore ai due terzi a donne e i cui organi di amministrazione siano costituiti per almeno i due terzi da donne, le imprese individuali gestite da donne operanti nei settori dell'industria, dell'artigianato, dell'agricoltura, del commercio, del turismo e dei servizi (lettera a). Lo stesso articolo, alla lettera b), aggiunge che ai medesimi benefici possono accedere le imprese o i loro consorzi, le associazioni, gli enti, le società di promozione imprenditoriale, anche a capitale misto pubblico e privato, i centri di formazione imprenditoriale o eroganti servizi di consulenza e di assistenza tecnica e manageriale riservati, per una quota non inferiore al settanta per cento, a donne.

In relazione alle distinte categorie di soggetti indicati nelle due lettere dell'art. 2, l'art. 4 determina, poi, le agevolazioni di cui quei soggetti possono beneficiare. Le società e le imprese indicati nella lettera a), sempreché siano costituite dopo l'entrata in vigore della legge n. 215 del 1992, possono usufruire di contributi in conto capitale fino al cinquanta per cento delle spese per impianti e attrezzature sostenute per l'avvio dell'impresa ovvero per l'acquisto di attività commerciali e turistiche o di attività nel settore dell'industria, dell'artigianato, del commercio o dei servizi, nonché per i progetti aziendali connessi all'introduzione di qualificazione e di innovazione attinenti ai prodotti, alle tecnologie o all'organizzazione. Inoltre, gli stessi soggetti ora considerati possono beneficiare di contributi fino al trenta per cento delle spese sostenute per l'acquisizione di servizi destinati all'aumento della produttività, all'innovazione organizzativa, al trasferimento delle tecnologie, alla ricerca di nuovi mercati per il collocamento dei prodotti, all'acquisizione di nuove tecniche di produzione, di gestione e di commercializzazione, nonché per lo sviluppo di sistemi di qualità.

I soggetti indicati nell'art. 2, lettera b), possono usufruire, a norma dell'art. 4, terzo comma, di contributi fino al cinquanta per cento delle spese sostenute per le attività descritte dallo stesso art. 2.

Infine, l'art. 8 dispone che ai soggetti indicati nell'art. 2, lettera a), possono essere concessi finanziamenti agevolati, di importo non superiore a trecento milioni e di durata non superiore a cinque anni, ad un tasso di interesse pari al cinquanta per cento del tasso di riferimento in vigore per il settore cui appartiene l'impresa beneficiaria.

2.2. — Dalla descrizione ora compiuta si desume che le disposizioni impugnate prevedono incentivazioni finanziarie a favore di imprese a prevalente partecipazione femminile ovvero a favore di istituzioni volte a promuovere l'imprenditorialità femminile, al chiaro scopo di agevolarne lo sviluppo, con riferimento ai momenti più importanti del ciclo produttivo, nei vari settori merceologici in cui operano. Si tratta, più precisamente, di interventi di carattere positivo diretti a colmare o, comunque, ad attenuare un evidente squilibrio a sfavore delle donne, che, a causa di discriminazioni accumulate nel corso della storia passata per il dominio di determinati comportamenti sociali e modelli culturali, ha portato a favorire le persone di sesso maschile nell'occupazione delle posizioni di imprenditore o di dirigente d'azienda.

In altri termini, le finalità perseguite dalle disposizioni impugnate sono svolgimento immediato del dovere fondamentale — che l'art. 3, secondo comma, della Costituzione assegna alla Repubblica — di «rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese». Le «azioni positive», infatti, sono il più potente strumento a disposizione del legislatore, che, nel rispetto della libertà e dell'autonomia dei singoli individui, tende a innalzare la soglia di partenza per le singole categorie di persone socialmente svantaggiate — fondamentalmente quelle riconducibili ai divieti di discriminazione espressi nel primo comma dello stesso art. 3 (sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali) — al fine di assicurare alle categorie medesime uno statuto effettivo di pari opportunità di inserimento sociale, economico e politico.

Nel caso di specie, le «azioni positive» disciplinate dalle disposizioni impugnate sono dirette a superare il rischio che diversità di carattere naturale o biologico si trasformino arbitrariamente in discriminazioni di destino sociale. A tal fine è prevista, in relazione a un settore di attività caratterizzato da una composizione personale che rivela un manifesto squilibrio a danno dei soggetti di sesso femminile, l'adozione di un trattamento di favore nei confronti di una categoria di persone, le donne, che, sulla base di una non irragionevole valutazione operata dal legislatore, hanno subito in passato discriminazioni di ordine sociale e culturale e, tuttora, sono soggette al pericolo di analoghe discriminazioni.

Trattandosi di misure dirette a trasformare una situazione di effettiva disparità di condizioni in una connotata da una sostanziale parità di opportunità, le «azioni positive» comportano l'adozione di discipline giuridiche differenziate a favore delle categorie sociali svantaggiate, anche in deroga al generale principio di formale parità di trattamento, stabilito nell'art. 3, primo comma, della Costituzione. Ma tali differenziazioni, proprio perché presuppongono l'esistenza storica di discriminazioni attinenti al ruolo sociale di determinate categorie di persone e proprio perché sono dirette a superare discriminazioni afferenti a condizioni personali (sesso) in ragione della garanzia effettiva del valore costituzionale primario della «pari dignità sociale», esigono che la loro attuazione non possa subire difformità o deroghe in relazione alle diverse aree geografiche e politiche del Paese. Infatti, se ne fosse messa in pericolo l'applicazione uniforme su tutto il territorio nazionale, il rischio che le «azioni positive» si trasformino in fattori (aggiuntivi) di disparità di trattamento, non più giustificate dall'imperativo costituzionale di riequilibrare posizioni di svantaggio sociale legate alla condizione personale dell'essere donna, sarebbe di tutta evidenza.

Ciò non toglie che nel programma di «azioni positive» previsto, in conformità alla precisa indicazione costituzionale che ne affida il compito alla «Repubblica», siano coinvolti anche soggetti pubblici diversi dallo Stato (regioni e province autonome). Ma un coinvolgimento del genere, come la Corte non ha mai mancato di affermare (v., da ultimo, sent. n. 281 del 1992), è costituzionalmente possibile soltanto all'interno di un quadro diretto a garantire un'effettiva coerenza di obiettivi e di comportamenti.

2.3. — Sulla base delle suesposte motivazioni vanno rigettati i dubbi di legittimità costituzionale sollevati dalle ricorrenti nei confronti degli artt. 2, 4 e 8 della legge n. 215 del 1992.

Analogamente a quanto si riscontrerà nella più recente legislazione sociale (sulla quale questa Corte si è già pronunziata: v. sentt. nn. 75, 202, 281 e 406 del 1992), le disposizioni impugnate pongono una disciplina positivamente differenziata in dipendenza di fattori direttamente attinenti a qualità soggettive delle categorie di persone considerate, e non già in ragione delle attività da esse svolte. Questo carattere della disciplina impugnata testimonia la portata generale della stessa, nel senso che contiene misure concernenti le imprese condotte da donne o a prevalente partecipazione femminile, senza riguardo ai particolari settori materiali nei quali queste operano. Tali settori, infatti, sono presi in considerazione dal legislatore unicamente al fine di specificare la natura imprenditoriale delle attività e non già a quello di privilegiare taluni settori materiali e di riservare ad essi soltanto il superamento delle discriminazioni che si intendono eliminare.

Quanto affermato non porta ad escludere che l'attuazione delle «azioni positive» a favore dell'imprenditoria femminile possa in concreto interferire con le politiche di incentivazione che le regioni o le province autonome promuovono nei settori materiali affidati alle loro competenze. Tale incidenza indiretta, secondo il costante orientamento di questa Corte (v., da ultimo, sentt. nn. 281, 366 e 406 del 1992), non può tuttavia costituire motivo di illegittimità costituzionale, ma esige, piuttosto, la previsione di adeguati strumenti di cooperazione fra lo Stato e le regioni (o le province autonome).

3. — Le considerazioni appena svolte conducono all'accoglimento parziale delle questioni di legittimità costituzionale che le ricorrenti hanno sollevato nei confronti dell'art. 6 della legge n. 215 del 1992.

Tale articolo, al primo comma, demanda a un decreto del Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato, di concerto con il Ministro del tesoro, la determinazione dei criteri e delle modalità per la presentazione delle domande e per la concessione delle agevolazioni previste dal già ricordato art. 4. Per questo aspetto le censure mosse dalle ricorrenti vanno rigettate, dal momento che l'attribuzione allo Stato del potere di stabilire programmi di «azioni positive» riguardo all'imprenditoria femminile fa consequenzialmente cadere la pretesa lesività dell'intervento di un decreto ministeriale diretto a fissare i criteri e le modalità per l'attuazione di quei programmi legislativi.

Al contrario, vanno parzialmente accolte le censure che le stesse ricorrenti muovono al secondo comma dell'art. 6, per il quale le agevolazioni sono concesse con decreto del Ministro dell'industria, di concerto con i Ministri competenti per i settori cui appartengono i soggetti beneficiari, ma senza alcuno strumento di cooperazione con le regioni o le province autonome, le cui materie di propria competenza siano interessate dal suddetto decreto.

Le censure delle ricorrenti vanno accolte su quest'ultimo punto, poiché l'esercizio del potere statale di concedere agevolazioni alle imprese a prevalente partecipazione femminile o condotte da donne, giustificato dalla necessità di assicurare condizioni di uniformità su tutto il territorio nazionale in ordine all'attuazione di un valore costituzionale primario, come la realizzazione dell'eguaglianza effettiva delle donne e degli uomini nel campo dell'imprenditoria, produce indubbe interferenze sullo svolgimento delle competenze regionali (o provinciali), allorché le agevolazioni da concedere riguardino imprese operanti in settori materiali sottoposti alla disciplina dei poteri regionali (o provinciali) medesimi. In relazione a tali interferenze, il principio costituzionale di leale cooperazione esige che la decisione statale di concessione delle predette agevolazioni sia preceduta da forme di raccordo con le regioni (o le province autonome) nel cui ambito di competenza ricadono le attività delle imprese destinatarie dei benefici previsti dalla legge n. 215 del 1992. Tale esigenza di cooperazione, che peraltro la disposizione impugnata soddisfa unicamente nei rapporti con gli altri ministeri (mediante il «concerto»), si impone tanto più nei rapporti con le regioni e le province autonome, dal momento che l'art. 12 della legge impugnata prevede che queste ultime concorrano — attraverso la predisposizione di propri programmi di «azioni positive» coerenti con quelli nazionali — al raggiungimento degli obiettivi di eguaglianza sostanziale perseguiti dalla legge stessa.

Per le ragioni ora esposte, quando la concessione delle agevolazioni da parte del Ministro dell'industria interferisce con competenze attribuite alle regioni a statuto ordinario e alle province autonome, il relativo potere non può essere esercitato senza che sia previsto un adeguato strumento di collaborazione tra Stato e regioni (o province autonome).

4. — Non fondate sono le questioni di legittimità costituzionale sollevate da entrambe le ricorrenti nei confronti dell'art. 12 della legge n. 215 del 1992.

Nel prevedere che le regioni e le province autonome, in vista di finalità coerenti con la stessa legge, attuino, in accordo con le associazioni di categoria, programmi che prevedano la diffusione di informazioni mirate, nonché la realizzazione di servizi di consulenza e di assistenza tecnica, di progettazione organizzativa, di supporto alle attività agevolate dalla legge medesima, l'art. 12 violerebbe l'autonomia organizzativa garantita alle regioni e alle province autonome là dove stabilisce, secondo la prospettazione delle ricorrenti, la necessità dell'accordo con le associazioni di categoria. La stessa sfera di competenze sarebbe violata, sempre secondo le ricorrenti, anche dal secondo comma dello stesso articolo, che prevede, per la realizzazione dei predetti programmi, la stipulazione di convenzioni con enti pubblici e privati, presenti nel territorio, aventi esperienza in materia. Infine, anche il terzo comma dell'art. 12 sarebbe costituzionalmente illegittimo, in quanto violerebbe l'art. 81, quarto comma, della Costituzione, per aver limitato la possibilità per le regioni e le province autonome di attingere al Fondo nazionale ad un ammontare non superiore al trenta per cento della spesa prevista, di modo che sarebbero stabiliti oneri finanziari sprovvisti di adeguati mezzi di copertura.

Le censure ora considerate muovono tutte dal presupposto erroneo che le regioni e le province autonome siano obbligate a predisporre i programmi indicati nell'art. 12, con il conseguente vincolo a stipulare le convenzioni e gli accordi previsti e a finanziare le suddette attività, per il settanta per cento, con risorse proprie. In realtà, sia se interpretato nella sua stretta letteralità, sia se collocato in una visione sistematica dell'intera legge, l'art. 12 porta a configurare la predisposizione e la realizzazione dei programmi di «azioni positive» come una facoltà delle regioni e

delle province autonome. Sotto il profilo letterale, occorre considerare che l'articolo in esame mira a predisporre un quadro di coordinamento fra le iniziative a favore dell'imprenditoria femminile poste in essere dallo Stato e quelle concorrenti autonomamente decise dalle regioni e dalle province autonome. L'art. 12, sotto quest'ultimo aspetto, si limita a prevedere la necessità della coerenza dei programmi liberamente determinati dalle regioni (e dalle province autonome) con le finalità d'interesse generale perseguite dalla legge n. 215 del 1992 e a stabilire, anche in relazione al contributo finanziario statale del trenta per cento della spesa prevista per i suddetti programmi, la via preferenziale dell'accordo con le associazioni di categoria (per la predisposizione dei programmi medesimi) e quella della convenzione con enti pubblici e privati aventi particolare esperienza in materia (per la realizzazione dei programmi stessi). Si tratta, com'è evidente, di vincoli e di disposizioni che non possono in alcun modo esser considerati lesivi dell'autonomia costituzionale spettante alle ricorrenti.

5. — Deve, infine, dichiararsi la non fondatezza delle questioni di legittimità costituzionale sollevate dalla Provincia autonoma di Trento e dalla Regione Lombardia nei confronti dell'art. 3 della legge n. 215 del 1992, il quale prevede l'istituzione presso il Ministero dell'Industria del Fondo nazionale per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile. Infatti, poiché per le ragioni precedentemente illustrate la materia regolata dalla legge in questione sfugge alle competenze regionali o provinciali, vengono conseguentemente a cadere le censure delle ricorrenti in ordine a una presunta violazione della autonomia ad esse assicurata dalle disposizioni statutarie e costituzionali ricordate al punto 1 della presente motivazione.

PER QUESTI MOTIVI

LA CORTE COSTITUZIONALE

Riuniti i giudizi:

dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 6, secondo comma, della legge 25 febbraio 1992, n. 215 (Azioni positive per l'imprenditoria femminile), nella parte in cui non prevede un meccanismo di cooperazione tra lo Stato, le regioni e le province autonome in relazione all'esercizio del potere del Ministro dell'Industria, del commercio e dell'artigianato concernente la concessione delle agevolazioni alle imprese condotte da donne o a prevalente partecipazione femminile allorché queste ultime operino nell'ambito dei settori materiali affidati alle competenze delle regioni e delle province autonome;

dichiara non fondate le questioni di legittimità costituzionale degli artt. 2, 3, 4, 6, primo comma, e 8 della legge 25 febbraio 1992, n. 215, sollevate, con i ricorsi indicati in epigrafe, dalla Provincia autonoma di Trento, in riferimento agli artt. 8, nn. 9, 18, 20, 21 e 29; 9, nn. 3, 7 e 8; 15 e 16, del d.P.R. 31 agosto 1972, n. 670 (Statuto speciale per il Trentino-Alto Adige), e relative norme di attuazione, e dalla Regione Lombardia; in riferimento agli artt. 117, 118 e 119 della Costituzione;

dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 12 della legge 25 febbraio 1992, n. 215, sollevata, con i ricorsi indicati in epigrafe, dalla Provincia autonoma di Trento, per violazione della propria autonomia organizzativa e dell'art. 81, quarto comma, della Costituzione, e dalla Regione Lombardia, per violazione della propria autonomia organizzativa e dell'art. 81, quarto comma, della Costituzione, in connessione con l'art. 109 del d.P.R. 25 luglio 1977, n. 616, l'art. 27 della legge 5 agosto 1978, n. 468 e l'art. 3, sesto comma, della legge 14 giugno 1990, n. 158.

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, il 24 marzo 1993.

Il Presidente: BORZELLINO

Il redattore: BALDASSARRE

Il cancelliere: DI PAOLA

Depositata in cancelleria il 26 marzo 1993.

Il direttore della cancelleria: DI PAOLA

APPENDICE 2

CONSISTENZA DEL PERSONALE PER SESSO E GRADO NEL PERIODO 1990/94

| INTERO ISTITUTO | 1990 | | 1991 | | 1992 | | 1993 | | 1994 | |
|--------------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne |
| Gradi superiori | 427 | 14 | 434 | 17 | 442 | 17 | 416 | 17 | 415 | 19 |
| Condirettori | 244 | 30 | 235 | 31 | 243 | 30 | 235 | 34 | 225 | 36 |
| Funzionari 1^ | 580 | 84 | 572 | 86 | 563 | 96 | 531 | 100 | 529 | 99 |
| Funzionari 2^ | 357 | 90 | 367 | 104 | 381 | 111 | 378 | 109 | 378 | 121 |
| Coadiutori | 823 | 244 | 887 | 270 | 921 | 288 | 894 | 330 | 896 | 336 |
| Altri operativi | 2917 | 1602 | 2879 | 1630 | 2837 | 1688 | 2746 | 1617 | 2745 | 1646 |
| Operatori | 1162 | 23 | 1158 | 22 | 1146 | 21 | 1064 | 15 | 1142 | 64 |
| Operai | 642 | 25 | 651 | 26 | 697 | 26 | 677 | 22 | 659 | 20 |
| Totale | 7152 | 2112 | 7183 | 2186 | 7230 | 2277 | 6941 | 2244 | 6989 | 2341 |

| RUOLO AMMINISTRATIVO | 1990 | | 1991 | | 1992 | | 1993 | | 1994 | |
|-------------------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne |
| Gradi superiori | 340 | 13 | 352 | 17 | 359 | 17 | 344 | 17 | 347 | 19 |
| Condirettori | 195 | 29 | 182 | 30 | 186 | 29 | 179 | 33 | 167 | 34 |
| Funzionari 1^ | 408 | 76 | 398 | 76 | 389 | 82 | 358 | 85 | 346 | 85 |
| Funzionari 2^ | 217 | 78 | 231 | 92 | 233 | 99 | 224 | 96 | 231 | 102 |
| Coadiutori | 512 | 213 | 536 | 230 | 575 | 245 | 559 | 268 | 562 | 275 |
| Altri operativi | 1823 | 1427 | 1804 | 1444 | 1790 | 1483 | 1738 | 1398 | 1763 | 1421 |
| Totale | 3495 | 1836 | 3503 | 1889 | 3532 | 1955 | 3402 | 1897 | 3416 | 1936 |

| RUOLO DI CASSA | 1990 | | 1991 | | 1992 | | 1993 | | 1994 | |
|-------------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne |
| Gradi superiori | 34 | | 32 | | 33 | | 25 | | 27 | |
| Condirettori | 30 | 1 | 31 | 1 | 32 | 1 | 29 | | 29 | |
| Funzionari 1^ | 113 | 5 | 110 | 6 | 105 | 7 | 98 | 7 | 98 | 7 |
| Funzionari 2^ | 57 | 6 | 53 | 5 | 55 | 5 | 54 | 6 | 46 | 7 |
| Coadiutori | 171 | 19 | 177 | 21 | 182 | 22 | 175 | 34 | 176 | 34 |
| Altri operativi | 1008 | 172 | 988 | 183 | 963 | 202 | 916 | 217 | 880 | 222 |
| Totale | 1413 | 203 | 1391 | 216 | 1370 | 237 | 1297 | 264 | 1256 | 270 |

| RUOLO LEGALE | 1990 | | 1991 | | 1992 | | 1993 | | 1994 | |
|-----------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne |
| Gradi superiori | 16 | | 13 | | 12 | | 12 | | 9 | |
| Condirettori | | | | | 2 | | 2 | | 2 | |
| Funzionari 1^ | 2 | | 2 | | | | 5 | 2 | 5 | 2 |
| Funzionari 2^ | 5 | 2 | 5 | 2 | 8 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 |
| Totale | 23 | 2 | 20 | 2 | 22 | 4 | 22 | 6 | 18 | 7 |

| RUOLO TECNICO | 1990 | | 1991 | | 1992 | | 1993 | | 1994 | |
|------------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne |
| Gradi superiori | 37 | 1 | 37 | | 38 | | 35 | | 32 | |
| Condirettori | 19 | | 22 | | 23 | | 25 | 1 | 27 | 2 |
| Funzionari 1^ | 57 | 3 | 62 | 4 | 69 | 7 | 70 | 6 | 80 | 5 |
| Funzionari 2^ | 78 | 4 | 78 | 5 | 85 | 3 | 97 | 3 | 99 | 7 |
| Coadiutori | 140 | 12 | 174 | 19 | 164 | 21 | 160 | 28 | 158 | 27 |
| Altri operativi | 86 | 3 | 87 | 3 | 84 | 3 | 92 | 2 | 102 | 3 |
| Totale | 417 | 23 | 460 | 31 | 463 | 34 | 479 | 40 | 498 | 44 |

COMPOSIZIONE PERCENTUALE DEL PERSONALE PER SESSO NEL PERIODO 1990/94

| INTERO ISTITUTO | 1990 | | 1991 | | 1992 | | 1993 | | 1994 | |
|--------------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne |
| Gradi superiori | 96,8 | 3,2 | 96,2 | 3,8 | 96,3 | 3,7 | 96,1 | 3,9 | 95,6 | 4,4 |
| Condirettori | 89,1 | 10,9 | 88,3 | 11,7 | 89,0 | 11,0 | 87,4 | 12,6 | 86,2 | 13,8 |
| Funzionari 1^ | 87,3 | 12,7 | 86,9 | 13,1 | 85,4 | 14,6 | 84,2 | 15,8 | 84,2 | 15,8 |
| Funzionari 2^ | 79,9 | 20,1 | 77,9 | 22,1 | 77,4 | 22,6 | 77,6 | 22,4 | 75,8 | 24,2 |
| Coadiutori | 77,1 | 22,9 | 76,7 | 23,3 | 76,2 | 23,8 | 73,0 | 27,0 | 72,7 | 27,3 |
| Altri operativi | 64,5 | 35,5 | 63,9 | 36,1 | 62,7 | 37,3 | 62,9 | 37,1 | 62,5 | 37,5 |
| Operatori | 98,1 | 1,9 | 98,1 | 1,9 | 98,2 | 1,8 | 98,6 | 1,4 | 94,7 | 5,3 |
| Operai | 96,3 | 3,7 | 96,2 | 3,8 | 96,4 | 3,6 | 96,9 | 3,1 | 97,1 | 2,9 |
| Totale | 77,2 | 22,8 | 76,7 | 23,3 | 76,0 | 24,0 | 75,6 | 24,4 | 74,9 | 25,1 |

| RUOLO AMMINISTRATIVO | 1990 | | 1991 | | 1992 | | 1993 | | 1994 | |
|-------------------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne |
| Gradi superiori | 96,3 | 3,7 | 95,4 | 4,6 | 95,5 | 4,5 | 95,3 | 4,7 | 94,8 | 5,2 |
| Condirettori | 87,1 | 12,9 | 85,8 | 14,2 | 86,5 | 13,5 | 84,4 | 15,6 | 83,1 | 16,9 |
| Funzionari 1^ | 84,3 | 15,7 | 84,0 | 16,0 | 82,6 | 17,4 | 80,8 | 19,2 | 80,3 | 19,7 |
| Funzionari 2^ | 73,6 | 26,4 | 71,5 | 28,5 | 70,2 | 29,8 | 70,0 | 30,0 | 69,4 | 30,6 |
| Coadiutori | 70,6 | 29,4 | 70,0 | 30,0 | 70,1 | 29,9 | 67,6 | 32,4 | 67,1 | 32,9 |
| Altri operativi | 56,1 | 43,9 | 55,5 | 44,5 | 54,7 | 45,3 | 55,4 | 44,6 | 55,4 | 44,6 |
| Totale | 65,6 | 34,4 | 65,0 | 35,0 | 64,4 | 35,6 | 64,2 | 35,8 | 63,8 | 36,2 |

| RUOLO DI CASSA | 1990 | | 1991 | | 1992 | | 1993 | | 1994 | |
|-------------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne |
| Gradi superiori | 100,0 | | 100,0 | | 100,0 | | 100,0 | | 100,0 | |
| Condirettori | 96,8 | 3,2 | 96,9 | 3,1 | 97,0 | 3,0 | 100,0 | | 100,0 | |
| Funzionari 1^ | 95,8 | 4,2 | 94,8 | 5,2 | 93,8 | 6,3 | 93,3 | 6,7 | 93,3 | 6,7 |
| Funzionari 2^ | 90,5 | 9,5 | 91,4 | 8,6 | 91,7 | 8,3 | 90,0 | 10,0 | 86,8 | 13,2 |
| Coadiutori | 90,0 | 10,0 | 89,4 | 10,6 | 89,2 | 10,8 | 83,7 | 16,3 | 83,8 | 16,2 |
| Altri operativi | 85,4 | 14,6 | 84,4 | 15,6 | 82,7 | 17,3 | 80,8 | 19,2 | 79,9 | 20,1 |
| Totale | 87,4 | 12,6 | 86,6 | 13,4 | 85,3 | 14,7 | 83,1 | 16,9 | 82,3 | 17,7 |

| RUOLO LEGALE | 1990 | | 1991 | | 1992 | | 1993 | | 1994 | |
|-----------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne |
| Gradi superiori | 100,0 | | 100,0 | | 100,0 | | 100,0 | | 100,0 | |
| Condirettori | | | | | 100,0 | | 100,0 | | 100,0 | |
| Funzionari 1^ | 100,0 | | 100,0 | | | | 71,4 | 28,6 | 71,4 | 28,6 |
| Funzionari 2^ | 71,4 | 28,6 | 71,4 | 28,6 | 66,7 | 33,3 | 42,9 | 57,1 | 28,6 | 71,4 |
| Totale | 92,0 | 8,0 | 90,9 | 9,1 | 84,6 | 15,4 | 78,6 | 21,4 | 72,0 | 28,0 |

| RUOLO TECNICO | 1990 | | 1991 | | 1992 | | 1993 | | 1994 | |
|------------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne |
| Gradi superiori | 97,4 | 2,6 | 100,0 | | 100,0 | | 100,0 | | 100,0 | |
| Condirettori | 100,0 | | 100,0 | | 100,0 | | 96,2 | 3,8 | 93,1 | 6,9 |
| Funzionari 1^ | 95,0 | 5,0 | 93,9 | 6,1 | 90,8 | 9,2 | 92,1 | 7,9 | 94,1 | 5,9 |
| Funzionari 2^ | 95,1 | 4,9 | 94,0 | 6,0 | 96,6 | 3,4 | 97,0 | 3,0 | 93,4 | 6,6 |
| Coadiutori | 92,1 | 7,9 | 90,2 | 9,8 | 88,6 | 11,4 | 85,1 | 14,9 | 85,4 | 14,6 |
| Altri operativi | 96,6 | 3,4 | 96,7 | 3,3 | 96,6 | 3,4 | 97,9 | 2,1 | 97,1 | 2,9 |
| Totale | 94,8 | 5,2 | 93,7 | 6,3 | 93,2 | 6,8 | 92,3 | 7,7 | 91,9 | 8,1 |

CONSISTENZA DEL PERSONALE DELLE CARRIERE DIRETTIVA E OPERATIVA PER SESSO E GRADO

| INTERO ISTITUTO | 1990 | | 1991 | | 1992 | | 1993 | | 1994 | |
|--------------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne |
| Gradi superiori | 427 | 14 | 434 | 17 | 442 | 17 | 416 | 17 | 415 | 19 |
| Condirettori | 244 | 30 | 235 | 31 | 243 | 30 | 235 | 34 | 225 | 36 |
| Funzionari 1^ | 580 | 84 | 572 | 86 | 563 | 96 | 531 | 100 | 529 | 99 |
| Funzionari 2^ | 357 | 90 | 367 | 104 | 381 | 111 | 378 | 109 | 378 | 121 |
| Carr.Direttiva | 1608 | 218 | 1608 | 238 | 1629 | 254 | 1560 | 260 | 1547 | 275 |
| Coadiutori | 823 | 244 | 887 | 270 | 921 | 288 | 894 | 330 | 896 | 336 |
| Altri operativi | 2917 | 1602 | 2879 | 1630 | 2837 | 1688 | 2746 | 1617 | 2745 | 1646 |
| Carr.Operativa | 3740 | 1846 | 3766 | 1900 | 3758 | 1976 | 3640 | 1947 | 3641 | 1982 |
| Totale | 5348 | 2064 | 5374 | 2138 | 5387 | 2230 | 5200 | 2207 | 5188 | 2257 |

| RUOLO AMMINISTRATIVO | 1990 | | 1991 | | 1992 | | 1993 | | 1994 | |
|-------------------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne |
| Gradi superiori | 340 | 13 | 352 | 17 | 359 | 17 | 344 | 17 | 347 | 19 |
| Condirettori | 195 | 29 | 182 | 30 | 186 | 29 | 179 | 33 | 167 | 34 |
| Funzionari 1^ | 408 | 76 | 398 | 76 | 389 | 82 | 358 | 85 | 346 | 85 |
| Funzionari 2^ | 217 | 78 | 231 | 92 | 233 | 99 | 224 | 96 | 231 | 102 |
| Carr.Direttiva | 1160 | 196 | 1163 | 215 | 1167 | 227 | 1105 | 231 | 1091 | 240 |
| Coadiutori | 512 | 213 | 536 | 230 | 575 | 245 | 559 | 268 | 562 | 275 |
| Altri operativi | 1823 | 1427 | 1804 | 1444 | 1790 | 1483 | 1738 | 1398 | 1763 | 1421 |
| Carr.Operativa | 2335 | 1640 | 2340 | 1674 | 2365 | 1728 | 2297 | 1666 | 2325 | 1696 |
| Totale | 3495 | 1836 | 3503 | 1889 | 3532 | 1955 | 3402 | 1897 | 3416 | 1936 |

| RUOLO DI CASSA | 1990 | | 1991 | | 1992 | | 1993 | | 1994 | |
|-------------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne |
| Gradi superiori | 34 | | 32 | | 33 | | 25 | | 27 | |
| Condirettori | 30 | 1 | 31 | 1 | 32 | 1 | 29 | | 29 | |
| Funzionari 1^ | 113 | 5 | 110 | 6 | 105 | 7 | 98 | 7 | 98 | 7 |
| Funzionari 2^ | 57 | 6 | 53 | 5 | 55 | 5 | 54 | 6 | 46 | 7 |
| Carr.Direttiva | 234 | 12 | 226 | 12 | 225 | 13 | 206 | 13 | 200 | 14 |
| Coadiutori | 171 | 19 | 177 | 21 | 182 | 22 | 175 | 34 | 176 | 34 |
| Altri operativi | 1008 | 172 | 988 | 183 | 963 | 202 | 916 | 217 | 880 | 222 |
| Carr.Operativa | 1179 | 191 | 1165 | 204 | 1145 | 224 | 1091 | 251 | 1056 | 256 |
| Totale | 1413 | 203 | 1391 | 216 | 1370 | 237 | 1297 | 264 | 1256 | 270 |

| RUOLO LEGALE | 1990 | | 1991 | | 1992 | | 1993 | | 1994 | |
|-----------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne |
| Gradi superiori | 16 | | 13 | | 12 | | 12 | | 9 | |
| Condirettori | | | | | 2 | | 2 | | 2 | |
| Funzionari 1^ | 2 | | 2 | | | | 5 | 2 | 5 | 2 |
| Funzionari 2^ | 5 | 2 | 5 | 2 | 8 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 |
| Carr.Direttiva | 23 | 2 | 20 | 2 | 22 | 4 | 22 | 6 | 18 | 7 |

| RUOLO TECNICO | 1990 | | 1991 | | 1992 | | 1993 | | 1994 | |
|------------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne |
| Gradi superiori | 37 | 1 | 37 | | 38 | | 35 | | 32 | |
| Condirettori | 19 | | 22 | | 23 | | 25 | 1 | 27 | 2 |
| Funzionari 1^ | 57 | 3 | 62 | 4 | 69 | 7 | 70 | 6 | 80 | 5 |
| Funzionari 2^ | 78 | 4 | 78 | 5 | 85 | 3 | 97 | 3 | 99 | 7 |
| Carr.Direttiva | 191 | 8 | 199 | 9 | 215 | 10 | 227 | 10 | 238 | 14 |
| Coadiutori | 140 | 12 | 174 | 19 | 164 | 21 | 160 | 28 | 158 | 27 |
| Altri operativi | 86 | 3 | 87 | 3 | 84 | 3 | 92 | 2 | 102 | 3 |
| Carr.Operativa | 226 | 15 | 261 | 22 | 248 | 24 | 252 | 30 | 260 | 30 |
| Totale | 417 | 23 | 460 | 31 | 463 | 34 | 479 | 40 | 498 | 44 |

CONSISTENZA DEI GRADI FUNZIONARIO DI 2^A E COADIUTORE NEL PERIODO 1990/94

| RUOLO AMMINISTRATIVO | 1990 | | 1991 | | 1992 | | 1993 | | 1994 | |
|---------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne |
| Funzionari 2 ^A /g.c. | 217 | 76 | 231 | 91 | 233 | 98 | 224 | 95 | 231 | 101 |
| Segretari g.t./g.c. | | 2 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 |
| Totale | 217 | 78 | 231 | 92 | 233 | 99 | 224 | 96 | 231 | 102 |
| Coadiutori esterni | 119 | 83 | 138 | 99 | 173 | 120 | 200 | 132 | 205 | 134 |
| Coadiutori interni | 393 | 130 | 398 | 131 | 402 | 125 | 359 | 136 | 357 | 141 |
| Totale | 512 | 213 | 536 | 230 | 575 | 245 | 559 | 268 | 562 | 275 |

FLUSSI DI ALIMENTAZIONE DALL'ESTERNO NEL PERIODO 1990/94

| INTERO ISTITUTO | | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | Totale |
|-----------------|--------|------|------|------|------|------|--------|
| Funzionari 2^ | | 14 | 24 | 23 | 7 | 13 | 81 |
| | uomini | 13 | 17 | 18 | 5 | 10 | 63 |
| | donne | 1 | 7 | 5 | 2 | 3 | 18 |
| Coadiutori | | 34 | 125 | 83 | 108 | 63 | 413 |
| | uomini | 24 | 92 | 49 | 65 | 46 | 276 |
| | donne | 10 | 33 | 34 | 43 | 17 | 137 |
| Altri operativi | | 189 | 200 | 205 | 195 | 255 | 1044 |
| | uomini | 94 | 82 | 83 | 89 | 125 | 473 |
| | donne | 95 | 118 | 122 | 106 | 130 | 571 |
| Operatori | | 108 | 57 | 36 | 0 | 215 | 416 |
| | uomini | 108 | 57 | 35 | | 159 | 359 |
| | donne | | | 1 | | 56 | 57 |
| Operai | | 48 | 26 | 55 | 1 | 9 | 139 |
| | uomini | 47 | 25 | 55 | 1 | 9 | 137 |
| | donne | 1 | 1 | | | | 2 |
| Totale | | 393 | 432 | 402 | 311 | 555 | 2093 |
| | uomini | 286 | 273 | 240 | 160 | 349 | 1308 |
| | donne | 107 | 159 | 162 | 151 | 206 | 785 |

| RUOLO AMMINISTRATIVO | | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | Totale |
|----------------------|--------|------|------|------|------|------|--------|
| Funzionari 2^ | | 8 | 21 | 16 | 4 | 9 | 58 |
| | uomini | 7 | 15 | 14 | 3 | 8 | 47 |
| | donne | 1 | 6 | 2 | 1 | 1 | 11 |
| Coadiutori | | 26 | 87 | 82 | 78 | 55 | 328 |
| | uomini | 17 | 61 | 49 | 51 | 38 | 216 |
| | donne | 9 | 26 | 33 | 27 | 17 | 112 |
| Altri operativi | | 144 | 170 | 156 | 147 | 194 | 811 |
| | uomini | 71 | 71 | 62 | 62 | 88 | 354 |
| | donne | 73 | 99 | 94 | 85 | 106 | 457 |
| Totale | | 178 | 278 | 254 | 229 | 258 | 1197 |
| | uomini | 95 | 147 | 125 | 116 | 134 | 617 |
| | donne | 83 | 131 | 129 | 113 | 124 | 580 |

| RUOLO DI CASSA | | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | Totale |
|-----------------|--------|------|------|------|------|------|--------|
| Coadiutori | | 0 | 0 | 0 | 16 | 0 | 16 |
| | uomini | | | | 4 | | 4 |
| | donne | | | | 12 | | 12 |
| Altri operativi | | 33 | 25 | 48 | 33 | 46 | 185 |
| | uomini | 12 | 6 | 20 | 12 | 23 | 73 |
| | donne | 21 | 19 | 28 | 21 | 23 | 112 |
| Totale | | 33 | 25 | 48 | 49 | 46 | 201 |
| | uomini | 12 | 6 | 20 | 16 | 23 | 77 |
| | donne | 21 | 19 | 28 | 33 | 23 | 124 |

| RUOLO LEGALE | | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | Totale |
|---------------|--------|------|------|------|------|------|--------|
| Funzionari 2^ | | 0 | 0 | 6 | 1 | 1 | 8 |
| | uomini | | | 3 | | | 3 |
| | donne | | | 3 | 1 | 1 | 5 |

| RUOLO TECNICO | | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | Totale |
|-----------------|--------|------|------|------|------|------|--------|
| Funzionari 2^ | | 6 | 3 | 1 | 2 | 3 | 15 |
| | uomini | 6 | 2 | 1 | 2 | 2 | 13 |
| | donne | | 1 | | | 1 | 2 |
| Coadiutori | | 8 | 38 | 1 | 14 | 8 | 69 |
| | uomini | 7 | 31 | | 10 | 8 | 56 |
| | donne | 1 | 7 | 1 | 4 | | 13 |
| Altri operativi | | 12 | 5 | 1 | 15 | 15 | 48 |
| | uomini | 11 | 5 | 1 | 15 | 14 | 46 |
| | donne | 1 | | | | 1 | 2 |
| Totale | | 26 | 46 | 3 | 31 | 26 | 132 |
| | uomini | 24 | 38 | 2 | 27 | 24 | 115 |
| | donne | 2 | 8 | 1 | 4 | 2 | 17 |

STRUTTURA PERCENTUALE DEI FLUSSI DI ALIMENTAZIONE DALL'ESTERNO

| INTERO ISTITUTO | | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | Totale |
|---------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Funzionari 2 ^a | | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | uomini | 92,9 | 70,8 | 78,3 | 71,4 | 76,9 | 77,8 |
| | donne | 7,1 | 29,2 | 21,7 | 28,6 | 23,1 | 22,2 |
| Coadiutori | | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | uomini | 70,6 | 73,6 | 59,0 | 60,2 | 73,0 | 66,8 |
| | donne | 29,4 | 26,4 | 41,0 | 39,8 | 27,0 | 33,2 |
| Altri operativi | | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | uomini | 49,7 | 41,0 | 40,5 | 45,6 | 49,0 | 45,3 |
| | donne | 50,3 | 59,0 | 59,5 | 54,4 | 51,0 | 54,7 |
| Operatori | | 100,0 | 100,0 | 100,0 | | 100,0 | 100,0 |
| | uomini | 100,0 | 100,0 | 97,2 | | 74,0 | 86,3 |
| | donne | | | 2,8 | | 26,0 | 13,7 |
| Operai | | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | uomini | 97,9 | 96,2 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 98,6 |
| | donne | 2,1 | 3,8 | | | | 1,4 |
| Totale | | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | uomini | 72,8 | 63,2 | 59,7 | 51,4 | 62,9 | 62,5 |
| | donne | 27,2 | 36,8 | 40,3 | 48,6 | 37,1 | 37,5 |

| RUOLO AMMINISTRATIVO | | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | Totale |
|---------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Funzionari 2 ^a | | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | uomini | 87,5 | 71,4 | 87,5 | 75,0 | 88,9 | 81,0 |
| | donne | 12,5 | 28,6 | 12,5 | 25,0 | 11,1 | 19,0 |
| Coadiutori | | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | uomini | 65,4 | 70,1 | 59,8 | 65,4 | 69,1 | 65,9 |
| | donne | 34,6 | 29,9 | 40,2 | 34,6 | 30,9 | 34,1 |
| Altri operativi | | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | uomini | 49,3 | 41,8 | 39,7 | 42,2 | 45,4 | 43,6 |
| | donne | 50,7 | 58,2 | 60,3 | 57,8 | 54,6 | 56,4 |
| Totale | | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | uomini | 53,4 | 52,9 | 49,2 | 50,7 | 51,9 | 51,5 |
| | donne | 46,6 | 47,1 | 50,8 | 49,3 | 48,1 | 48,5 |

| RUOLO DI CASSA | | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | Totale |
|-----------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Coadiutori | | | | | 100,0 | | 100,0 |
| | uomini | | | | 25,0 | | 25,0 |
| | donne | | | | 75,0 | | 75,0 |
| Altri operativi | | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | uomini | 36,4 | 24,0 | 41,7 | 36,4 | 50,0 | 39,5 |
| | donne | 63,6 | 76,0 | 58,3 | 63,6 | 50,0 | 60,5 |
| Totale | | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | uomini | 36,4 | 24,0 | 41,7 | 32,7 | 50,0 | 38,3 |
| | donne | 63,6 | 76,0 | 58,3 | 67,3 | 50,0 | 61,7 |

| RUOLO LEGALE | | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | Totale |
|---------------------------|--------|------|------|-------|-------|-------|--------|
| Funzionari 2 ^a | | | | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | uomini | | | 50,0 | | | 37,5 |
| | donne | | | 50,0 | 100,0 | 100,0 | 62,5 |

| RUOLO TECNICO | | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | Totale |
|---------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Funzionari 2 ^a | | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | uomini | 100,0 | 66,7 | 100,0 | 100,0 | 66,7 | 86,7 |
| | donne | | 33,3 | | | 33,3 | 13,3 |
| Coadiutori | | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | uomini | 87,5 | 81,6 | | 71,4 | 100,0 | 81,2 |
| | donne | 12,5 | 18,4 | 100,0 | 28,6 | | 18,8 |
| Altri operativi | | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | uomini | 91,7 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 93,3 | 95,8 |
| | donne | 8,3 | | | | 6,7 | 4,2 |
| Totale | | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | uomini | 92,3 | 82,6 | 66,7 | 87,1 | 92,3 | 87,1 |
| | donne | 7,7 | 17,4 | 33,3 | 12,9 | 7,7 | 12,9 |

FORMAZIONE PROFESSIONALE: PARTECIPANTI E ORE DI FORMAZIONE PER GRADO

| | 1993 | | | | | 1994 | | | | |
|-----------------|-------------|--------------|-------------|-----------|----------|-------------|--------------|-------------|-----------|----------|
| | consistenza | partecipanti | % part/cons | ore form. | ore p.c. | consistenza | partecipanti | % part/cons | ore form. | ore p.c. |
| Dirigenti | | | | | | | | | | |
| uomini | 651 | 452 | 69,4% | 10462 | 23 | 640 | 391 | 61,1% | 6247 | 16 |
| donne | 51 | 34 | 66,7% | 705 | 21 | 55 | 21 | 38,2% | 585 | 28 |
| Funzionari | | | | | | | | | | |
| uomini | 909 | 625 | 68,8% | 22785 | 36 | 907 | 538 | 59,3% | 20032 | 37 |
| donne | 209 | 115 | 55,0% | 4305 | 37 | 220 | 116 | 52,7% | 3990 | 34 |
| Coadiutori | | | | | | | | | | |
| uomini | 894 | 528 | 59,1% | 34447 | 65 | 896 | 625 | 69,8% | 36375 | 58 |
| donne | 330 | 179 | 54,2% | 13132 | 73 | 336 | 226 | 67,3% | 12930 | 57 |
| Altri operativi | | | | | | | | | | |
| uomini | 2746 | 979 | 35,7% | 42780 | 44 | 2745 | 1980 | 72,1% (*) | 87187 | 44 |
| donne | 1617 | 482 | 29,8% | 24382 | 51 | 1646 | 882 | 53,6% | 38782 | 44 |
| Altro personale | | | | | | | | | | |
| uomini | 1741 | 546 | 31,4% | 7020 | 13 | 1801 | 385 | 21,4% | 8422 | 22 |
| donne | 37 | 19 | 51,4% | 142 | 7 | 84 | 15 | 17,9% | 337 | 22 |
| Totale | | | | | | | | | | |
| uomini | 6941 | 3130 | 45,1% | 117494 | 38 | 6989 | 3919 | 56,1% | 158263 | 40 |
| donne | 2244 | 829 | 36,9% | 42666 | 51 | 2341 | 1260 | 53,8% | 56624 | 45 |

(*) L'aumento dell'attività formativa destinata a questo personale è da ascrivere prevalentemente al progetto "automazione dello sportello" delle Filiali.

PARTECIPAZIONE AD INCARICHI EXTRA-BANCA, ISPEZIONI DI VIGILANZA E ACCERTAMENTI VALUTARI

| | CONSISTENZA | INCARICHI EXTRA BANCA | | ISPEZIONI DI VIGILANZA | | ACCERTAMENTI VALUTARI | |
|-----------------|-------------|-----------------------|-------------------------|------------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------------|
| | | PERSONALE INTERESSATO | % PERS.INT. CONSISTENZA | PERSONALE INTERESSATO | % PERS.INT. CONSISTENZA | PERSONALE INTERESSATO | % PERS.INT. CONSISTENZA |
| 1992 | | | | | | | |
| Dirigenti | | | | | | | |
| uomini | 685 | 140 | 20,4% | 78 | 11,4% | 0 | 0,0% |
| donne | 47 | 13 | 27,7% | 1 | 2,1% | 1 | 2,1% |
| Funzionari | | | | | | | |
| uomini | 944 | 103 | 10,9% | 130 | 13,8% | 5 | 0,5% |
| donne | 207 | 21 | 10,1% | 25 | 12,1% | 2 | 1,0% |
| Coadiutori | | | | | | | |
| uomini | 921 | 12 | 1,3% | 113 | 12,3% | 28 | 3,0% |
| donne | 288 | 7 | 2,4% | 33 | 11,5% | 14 | 4,9% |
| Altri operativi | | | | | | | |
| uomini | 2837 | 6 | 0,2% | 60 | 2,1% | 54 | 1,9% |
| donne | 1688 | 2 | 0,1% | 24 | 1,4% | 19 | 1,1% |
| Totale | | | | | | | |
| uomini | 5387 | 261 | 4,8% | 381 | 7,1% | 87 | 1,6% |
| donne | 2230 | 43 | 1,9% | 83 | 3,7% | 36 | 1,6% |
| 1993 | | | | | | | |
| Dirigenti | | | | | | | |
| uomini | 651 | 160 | 24,6% | 83 | 12,7% | 1 | 0,2% |
| donne | 51 | 12 | 23,5% | 2 | 3,9% | 0 | 0,0% |
| Funzionari | | | | | | | |
| uomini | 909 | 135 | 14,9% | 122 | 13,4% | 6 | 0,7% |
| donne | 209 | 24 | 11,5% | 16 | 7,7% | 3 | 1,4% |
| Coadiutori | | | | | | | |
| uomini | 894 | 20 | 2,2% | 123 | 13,8% | 30 | 3,4% |
| donne | 330 | 8 | 2,4% | 32 | 9,7% | 24 | 7,3% |
| Altri operativi | | | | | | | |
| uomini | 2746 | 6 | 0,2% | 50 | 1,8% | 31 | 1,1% |
| donne | 1617 | 2 | 0,1% | 26 | 1,6% | 33 | 2,0% |
| Totale | | | | | | | |
| uomini | 5200 | 321 | 6,2% | 378 | 7,3% | 68 | 1,3% |
| donne | 2207 | 46 | 2,1% | 76 | 3,4% | 60 | 2,7% |
| 1994 | | | | | | | |
| Dirigenti | | | | | | | |
| uomini | 640 | 155 | 24,2% | 72 | 11,3% | 0 | 0,0% |
| donne | 55 | 12 | 21,8% | 5 | 9,1% | 0 | 0,0% |
| Funzionari | | | | | | | |
| uomini | 907 | 141 | 15,5% | 112 | 12,3% | 9 | 1,0% |
| donne | 220 | 30 | 13,6% | 18 | 8,2% | 1 | 0,5% |
| Coadiutori | | | | | | | |
| uomini | 896 | 16 | 1,8% | 132 | 14,7% | 27 | 3,0% |
| donne | 336 | 8 | 2,4% | 45 | 13,4% | 21 | 6,3% |
| Altri operativi | | | | | | | |
| uomini | 2745 | 8 | 0,3% | 59 | 2,1% | 30 | 1,1% |
| donne | 1646 | 2 | 0,1% | 22 | 1,3% | 18 | 1,1% |
| Totale | | | | | | | |
| uomini | 5188 | 320 | 6,2% | 375 | 7,2% | 66 | 1,3% |
| donne | 2257 | 52 | 2,3% | 90 | 4,0% | 40 | 1,8% |

NOMINATI IN COMMISSIONI E GIUNTE PER LE SESSIONI 1991/95

| COMMISSIONI E GIUNTE | | UOMINI | | | DONNE | | |
|----------------------|-------------|----------|----------|------|----------|----------|-------|
| | | NOMINATI | BASE (*) | % | NOMINATI | BASE (*) | % |
| 1991 | COMMISSIONI | 101 | 1636 | 6,17 | 9 | 246 | 3,66 |
| | GIUNTE | 40 | 681 | 5,87 | 6 | 48 | 12,50 |
| 1992 | COMMISSIONI | 87 | 1643 | 5,30 | 9 | 256 | 3,52 |
| | GIUNTE | 36 | 696 | 5,17 | 3 | 47 | 6,38 |
| 1993 | COMMISSIONI | 80 | 1572 | 5,09 | 9 | 261 | 3,45 |
| | GIUNTE | 30 | 662 | 4,53 | 6 | 51 | 11,76 |
| 1994 | COMMISSIONI | 85 | 1574 | 5,40 | 14 | 279 | 5,02 |
| | GIUNTE | 32 | 651 | 4,92 | 5 | 55 | 9,09 |
| 1995 | COMMISSIONI | 58 | 1563 | 3,71 | 12 | 279 | 4,30 |
| | GIUNTE | 33 | 664 | 4,97 | 5 | 58 | 8,62 |

(*) Sono state prese come basi di riferimento rispettivamente l'intera carriera direttiva per le Commissioni e il solo personale di grado superiore per le Giunte

NOMINATI NELLE SEGRETERIE DI COMMISSIONI E GIUNTE
PER LE SESSIONI 1991/95

| SEGRETERIE | | UOMINI | DONNE |
|------------|-------------|--------|-------|
| 1991 | COMMISSIONI | 14 | 4 |
| | GIUNTE | 7 | 3 |
| 1992 | COMMISSIONI | 7 | 8 |
| | GIUNTE | 7 | 2 |
| 1993 | COMMISSIONI | 9 | 6 |
| | GIUNTE | 7 | 2 |
| 1994 | COMMISSIONI | 16 | 2 |
| | GIUNTE | 6 | 3 |
| 1995 | COMMISSIONI | 13 | 1 |
| | GIUNTE | 10 | |

COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI D'ESAME DI PUBBLICI CONCORSI INDETTI NEGLI ANNI 1991/94

| | 1991 | | 1992 | | 1993 | | 1994 | |
|----------------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne |
| MEMBRI Dirigenti | 32 | 2 | 27 | 3 | 30 | 2 | 40 | 3 |
| Direttivi | 19 | 7 | 13 | 3 | 17 | 6 | 28 | 10 |
| Coadiutori | | | | | | 1 | | 4 |
| Totale | 51 | 9 | 40 | 6 | 47 | 9 | 68 | 17 |
| SEGRETERIA Direttivi | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 6 |
| Coadiutori | 3 | 6 | 5 | 2 | 8 | | 6 | |
| Altri operativi | 1 | 5 | 5 | 4 | 6 | 2 | 7 | 11 |
| Totale | 7 | 15 | 15 | 9 | 18 | 6 | 18 | 17 |

| | 1991 | | 1992 | | 1993 | | 1994 | |
|----------------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne |
| MEMBRI Dirigenti | 94,1 | 5,9 | 90,0 | 10,0 | 93,8 | 6,3 | 93,0 | 7,0 |
| Direttivi | 73,1 | 26,9 | 81,3 | 18,8 | 73,9 | 26,1 | 73,7 | 26,3 |
| Coadiutori | | | | | | 100,0 | | 100,0 |
| Totale | 85,0 | 15,0 | 87,0 | 13,0 | 83,9 | 16,1 | 80,0 | 20,0 |
| SEGRETERIA Direttivi | 42,9 | 57,1 | 62,5 | 37,5 | 50,0 | 50,0 | 45,5 | 54,5 |
| Coadiutori | 33,3 | 66,7 | 71,4 | 28,6 | 100,0 | | 100,0 | |
| Altri operativi | 16,7 | 83,3 | 55,6 | 44,4 | 75,0 | 25,0 | 38,9 | 61,1 |
| Totale | 31,8 | 68,2 | 62,5 | 37,5 | 75,0 | 25,0 | 51,4 | 48,6 |