

ATTI PARLAMENTARI

IX LEGISLATURA

CAMERA DEI DEPUTATI

Doc. LV
n. 1

RELAZIONE

**sulla parità di trattamento
tra uomini e donne in materia di lavoro**

(1981-1982)

(articolo 18 della legge 9 dicembre 1977, n. 903)

**Presentata dal Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale
(DE MICHELIS)**

Presentata alla Presidenza il 20 aprile 1985

PAGINA BIANCA

**PRESENTAZIONE DEL MINISTRO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE**

PAGINA BIANCA

La presentazione della relazione sulla attuazione della legge 903, costituisce l'occasione per porre in termini nuovi la questione della partecipazione femminile al mondo del lavoro.

Via via, infatti, che progredisce il principio di uguaglianza dal punto di vista formale, in ragione della stessa evoluzione culturale della nostra società, si presentano alle donne nuove difficoltà, collegate alle crescenti rigidità della domanda di lavoro nei confronti di coloro che cercano occupazione e che scontano una carenza quantitativa, legata alla lunga fase recessiva dell'economia, e la inadeguatezza degli strumenti di formazione e dei canali di accesso al lavoro, rispetto alle caratteristiche qualitative richieste.

E' in questo senso che le donne sono state spesso considerate insieme, in termini di occupazione, alla categoria dei giovani e dei disoccupati. Nell'ultimo decennio, infatti, si è assistito a una rilevante accelerazione dell'inserimento delle donne tra le forze di lavoro (la partecipazione della popolazione femminile (14-70 anni) è passata dal 34,1% al 36,6% nel 1982.

Per quanto riguarda la situazione occupazionale, la partecipazione femminile pur essendo aumentata, nel medesimo periodo dal 30,3% al 32% ha assistito ad un contemporaneo incremento del tasso di disoccupazione. Quest'ultimo è passato dal 12,6% del 1977 al 14,3% del 1982, mentre per gli uomini è risultato del 4,6% nel 1977 e del 6,1% nel 1982.

Le donne quindi, in larga misura, sono rimaste alle porte del mondo del lavoro, a fianco, appunto, dei giovani in cerca di prima occupazione e di coloro che hanno perduto il loro posto di lavoro. Un dato molto significativo è il tasso di disoccupazione dei giovanissimi (14-19 anni) osservato a seconda del sesso. Infatti, se nel 1982 i giovanissimi

mi maschi presentavano un tasso di disoccupazione di ben il 32,3% le giovanissime presentavano addirittura un tasso del 45,1%. Questi ultimi, pur essendo aumentati dal '77 all'82, per i maschi hanno subito un incremento di 7,4 punti, mentre per le giovani donne di 9,4 punti.

Va rilevata poi la composizione qualitativa delle forze di lavoro femminili, costituite essenzialmente da tre segmenti:

- a) giovani donne, sotto i 29 anni, che cercano la prima occupazione;
- b) donne da 30 anni in su, che cercano egualmente la prima occupazione;
- c) donne disoccupate (ovvero che hanno perso un precedente lavoro).

Per ciascuno di questi segmenti si riporta altresì, nel seguente prospetto, l'entità delle forze di lavoro nel loro complesso, al fine di valutare la diversa incidenza della presenza femminile.

PROSPETTO A

	1977	1982
In cerca di prima occupazione sotto i 29 anni F M + F %	50,63	51,8
In cerca di prima occupazione oltre i 29 anni F M + F %	51,9	54,4
Disoccupati F 14-70 M + F anni %	37,6	42,8
TOTALE in cerca di occupazione F 14-70 M + F anni %	51,3	55,6

Risulta così che la presenza femminile è crescente e tende verso la metà di quella totale per i giovani in cerca di prima occupazione, a dimostrazione del crescente fenomeno della disponibilità delle donne verso il lavoro extrafamiliare.

Ma va soprattutto rilevato il fenomeno dell'offerta di lavoro femminile in età, per così dire, post-matrimoniale, ovvero di quelle donne che cercano il lavoro dopo una prima fase di "avviamento" della vita familiare. Infatti le donne comprese tra 30-59 anni di età che cercano lavoro sono aumentate dal 35% del '77 al 38,9% del 1982.

Infine, pur essendo la presenza femminile ad un livello inferiore che negli altri aggregati, per evidente connessione con gli andamenti del mercato del lavoro nel passato, essa risulta come una incidenza crescente anche tra i disoccupati.

Al fine di una approfondita conoscenza dei meccanismi che attualmente regolano l'accesso al lavoro delle donne, è utile valutare la composizione, secondo talune modalità, dell'occupazione femminile.

Quanto alla distribuzione per settore di attività economica, ad esempio (vedi tabella 8) si rende evidente la terziarizzazione dell'occupazione, che ha sempre caratterizzato la componente femminile, e che va accentuandosi con un ritmo superiore al fenomeno nel suo complesso.

TABELLA 8

Grado di femminilizzazione dell'occupazione dal 1977-1982 in Italia

MODALITA'	1977	1978	1979	1980	1981	1982
Sett. Primario	35,5	35,5	36,6	36,1	35,2	35,0
" Industria	23,0	22,8	23,0	23,5	23,6	23,6
Altre attività	34,5	34,8	35,4	36,2	36,4	36,8

Ciò costituisce probabilmente la migliore "chance" per le donne nel prossimo futuro, quanto ad opportunità di inserimento nel lavoro: i nuovi servizi che caratterizzeranno la struttura delle domande di lavoro future si presentano infatti molto più aperti all'inserimento femminile dei settori tradizionali, anche in considerazione della modernità dei processi di formazione che proprio in questi ultimi anni, e soprattutto nei prossimi, dovranno essere innescati nelle vecchie strutture formative.

Significativo ^{inoltre} appare valutare la presenza femminile in rapporto alla posizione nell'impiego (vedi tabella 9); dalla quale emerge come dato di novità, una presenza femminile nel lavoro "indipendente" per ciò che concerne l'agricoltura e le altre attività, pur rimanendo, in tal caso, a livelli minori del livello dipendente.

TABELLA 9

Grado di femminilizzazione nei diversi settori di attività economica per tipo di occupazione (1977-1982) in Italia

MODALITA'		1977	1982
Agricoltura	dipendente	36,4	37,2
	indipendente	35,0	33,6
Industria	dipendente	23,7	24,8
	indipendente	18,8	17,6
Altre attività	dipendente	35,7	38,8
	indipendente	31,6	31,8

Fonte di preoccupazione è invece la considerazione dell'occupazione femminile per titolo di studio. L'incidenza percentuale delle ^{donne} risulta, infatti, ancora ad un livello molto basso tra le categorie più qualificate (diplomati e soprattutto laureati). (vedere prospetto)

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

100				
F	39,2	34,2	22,9	5,7
	senza titolo di studio e licenza ele- mentare	licenza media	diploma superiore	laurea

Accanto agli elevati tassi di disoccupazione femminile si riscontrano le rilevanti differenze tra le retribuzioni degli uomini e delle donne anche nella medesima qualifica.

La tabella 10 evidenzia tale aspetto. In base alla rilevazione ISTAT, nei diversi rami del settore industriale le retribuzioni femminili sono nettamente inferiori di quelle maschili ad eccezione del settore energia, acqua e gas per le qualifiche operaie.

Ancora una volta quindi i tassi di disoccupazione e i differenziali salariali uomini e donne sono dei valori in indicatori della condizione reale ed effettiva dei diversi segmenti dell'offerta di lavoro nel nostro Paese.

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Tabella 10

Indici delle retribuzioni annue delle donne secondo il ramo di attività economiche e la qualifica
(retribuzione degli uomini = 100)

Rami di attività economica	Impiegati e intermedi					Operai			Media
	Dirigenti (a)	Categoria 1a e 1a super	Categoria 2a	Categoria 3a e 4a	Intermedi	Qualifiche elevate con contenuto professionale	Qualifiche medio contenuto professionale	Qualifiche inferiori	
secco									
Energia, acqua e gas									
uomini	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
donne	74,4	92,6	89,9	82,9	80,2	101,4	96,5	96,1	93,9
Indice della trasformazione									
uomini	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
donne	80,7	85,5	87,5	87,0	79,5	76,9	80,6	86,4	73,9
Ind. lavorazione minerali non metalliferi									
uomini	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
donne	87,1	84,3	89,2	87,1	78,7	81,7	86,1	94,1	86,0
Ind. metalmeccaniche e mezzi di trasporto									
uomini	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
donne	82,1	89,1	89,5	89,9	80,6	83,7	87,4	95,3	82,0
Ind. chimiche, gomma, materie plastiche									
uomini	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
donne	81,5	87,4	90,6	81,6	83,9	81,3	83,7	87,8	87,5
Ind. tessili, abbigliamento, pelli									
uomini	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
donne	72,6	79,5	85,9	91,4	85,9	83,0	83,2	84,8	71,3
Ind. alimentari, bevande tabacchi									
uomini	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
donne	89,4	88,9	85,5	89,7	81,9	82,8	84,6	80,1	76,4
Altre									
uomini	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
donne	101,9	83,2	80,6	82,3	91,4	81,7	86,8	87,7	73,4
Industrie costruzioni									
uomini	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
donne	73,8	90,0	92,3	93,4	83,8	95,7	92,6	73,1	86,9
Industria									
uomini	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
donne	79,6	85,5	87,0	85,9	79,2	75,6	79,1	84,9	74,1

Fonte: Annuario di statistiche del lavoro - 1983 - Roma, 1984.

In questo quadro vanno inserite le valutazioni circa lo stato di applicazione della legge 903.

Le relazioni provenienti al riguardo dagli uffici periferici del Ministero (sull'attuazione della legge 903-) in ottemperanza alle direttive della stessa legge, si prestano ad alcune riflessioni circa lo stato presente della normativa e circa le sue prospettive.

Anzitutto le informazioni raccolte confermano la scarsa conoscenza raggiunta, nonostante i notevoli sforzi degli uffici, del fenomeno su cui la legge dovrebbe incidere, cioè del lavoro femminile, del suo rapporto con quello maschile.

In realtà un fenomeno socialmente così complesso richiede strumenti di rilevazione specifici e capillari, cioè una specie di osservatorio permanente specializzato.

Le informazioni degli uffici riguardano principalmente, ma in modo parziale, aspetti di applicazione formale della legge, casi giudiziari, denunce agli uffici, contrattazione collettiva. Esse confermano fatti registrati anche in precedenti rapporti: in primo luogo il basso indice di vertenzialità esplicita sollevata da questa normativa, ma anche la ridotta attività contrattuale applicativa ed integrativa.

La debole applicazione giudiziaria non sarebbe di per sé segno negativo, se non fosse che non appare compensata da adeguate iniziative extragiudiziarie e contrattuali.

Tutto ciò avvalorava l'opinione diffusa circa la scarsa effettività dei provvedimenti legislativi.

In particolare essi appaiono più deboli proprio laddove richiede iniziative specifiche delle parti sociali e delle amministrative.

Sono invece consistenti quando hanno implicato conseguenze automatiche; esempio, rimozione di divieti, pagamento di prestazioni assicurative o previdenziali, (assegna fa

miliari, pensioni).

E' significativo che alcune norme di particolare rilievo continuino ad essere pressochè del tutto inutilizzate: così la normativa sui permessi di paternità e sui permessi in caso di adozione.

Deve far riflettere anche la scarsa percezione e i giudizi contrastanti che emergono dalla relazione circa l'esercizio del diritto della donna di prolungare l'età pensionabile da 55 a 60 anni: talora l'esercizio appare intenso, altre volte quasi nullo.

L'unico esempio di uso cospicuo - e in crescita - dello strumento contrattuale riguarda la rimozione del divieto del lavoro notturno per le donne occupate nella industria manifatturiera. Esso è legato all'esigenza delle imprese - indotte dalla crisi - di utilizzare in modo elastico la manodopera femminile in lavoro per turni.

Ciò pone delicati problemi di controllo, e comunque di valutazione delle implicazioni.

Altra conferma significativa che emerge dalle relazioni regionali è che, l'occupazione femminile, mostra una certa "tenuta" sul piano quantitativo rispetto all'occupazione maschile.

Nel contempo, peraltro, restano aperti i problemi di "qualità" del lavoro: in quanto persistono i noti fenomeni di segregazione della manodopera femminile in certi settori e qualifiche (prevalentemente elevabili). Il che sottolinea la gravità di fenomeni discriminatori specie in forma indiretta, che sono i più difficili da controllare con gli strumenti giuridici esistenti.

La debolezza della legge 903 nella sua parte sanzionatoria e di controllo delle discriminazioni specie indirette è stata da molti rilevata. E' tempo di riprendere la ricerca di nuovi strumenti in questa direzione, (nuove sanzioni per le discriminazioni).

Più in generale i limiti applicativi della attuale legislazione impongono di intervenire con iniziative di politica economica e del lavoro dirette a rimuovere gli ostacoli che si frappongono di fatto all'eguaglianza tra lavoratori e lavoratrici.

Si tratta di passare dall'attuazione della parità di trattamento alla realizzazione di eguaglianza di opportunità.

Per questo gli strumenti giuridici ed istituzionali non bastano - perchè le radici della diseguaglianza sono strutturali - ma possono essere utili.

Deve trattarsi di strumenti nuovi che tendano a riequilibrare le posizioni delle donne di fronte al lavoro e prima ancora di fronte all'educazione e formazione professionale. Tenendo conto di ciò, il Ministero ha ritenuto di aderire anzitutto alla direttiva CEE per la costituzione del Comitato per le pari opportunità della donna, dando a tale organismo compiti generali e strumenti più efficaci in ordine alla questione della occupazione femminile.

Le competenze stabilite per il Comitato sono quelle di esaminare e formulare proposte sulle questioni generali relative all'attuazione dei principi di parità della legge 903 e verificare in modo continuativo e sistematico lo stato di applicazione della legge.

Esso formulerà proposte per lo sviluppo ed il perfezionamento dell'attuale legislazione e, attraverso consultazioni delle parti sociali, si occuperà di individuare le manifestazioni anche indirette di discriminazioni.

Opererà per la rimozione delle forme di discriminazione rilevate o denunciate anche individualmente fornendo pareri ai soggetti discriminati o alle loro organizzazioni.

Esso raccoglierà e diffonderà tutte le informazioni concernenti le attività del Comitato rilevanti per la condizione femminile.

Gianni De Michelis

RELAZIONE

Caratteristica dell'anno millenovecento ottantuno, per ciò che concerne la parità uomo-donna nel campo del la voro è stata l'esigenza, avvertita in Italia ed all'estero, specie nell'area della Comunità europea, di verificare in maniera più consapevole ed approfondita la possibilità del la coesistenza della normativa di parità con quella tenden te ad assicurare alla lavoratrice maggiori livelli di tute la della salute.

In Italia, infatti, come è noto, la legge n. 903/1977 è stata interpretata nel senso più ampio possibile, considerando, almeno a livello amministrativo, abrogati tutti i provvedimenti legislativi che prevedevano misure differenziate di tutela nei confronti delle donne.

A distanza di tempo, però, vuoi in relazione alla con statazione che tale forse drastica interpretazione non ha trovato pacifico e completo riscontro nei comportamenti di organismi, enti e singoli individui nonchè in alcune pronunce della Autorità giudiziaria, vuoi con riferimento di sempre più pressanti lavori comunitari per la definizione di direttive concernenti la lavorazione del piombo e di altre sostanze pericolose, anche in Italia è stata avverti ta la necessità di un momento di riflessione e di approfon dimento di studio e ricerca intorno allo specifico e quanto mai delicato problema, non solo sotto il profilo della tutela della salute, ma anche con riferimento alle eventua li implicazioni sociali.

Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale ha ritenuto, pertanto, utile ed opportuno affidare l'incarico di promuovere ed organizzare un seminario di studio a livello internazionale all'Istituto Italiano di Medicina Sociale, che per legge istituzionale è il centro nazionale per lo studio medico-sociale del lavoro umano.

Nell'ambito del Seminario, che ha concluso i suoi lavori nei primi giorni dell'anno 1982, avvalendosi anche delle esperienze di organismi internazionali e di studiosi stranieri, ampie e complesse le problematiche affrontate anche se solo "dalla parte della donna", come affermato da qualche superficiale osservatore. Dopo un esame della situazione generale a livello comunitario ed internazionale - cui hanno contribuito il Dott. M.I. Mikheev, rappresentante dell'Organizzazione mondiale della Sanità di Copenaghen, il Dott. Camille Pichault della CEE-Bruxelles ed il Prof. Luigi Parmeggiani, consulente dell'OIL-Ginevra - e degli aspetti applicativi della legislazione italiana le tavole rotonde sugli aspetti biologici hanno toccato gli argomenti essenziali del problema dando vita a vivaci quanto interessanti dibattiti e discussioni sui rischi genetici nell'ambiente di lavoro, sulla salute riproduttiva della donna lavoratrice, sulle esperienze già vissute in Francia e negli Stati Uniti nonché sul sistema informativo e sulla ricerca epidemiologica.

Il risultato dell'iniziativa, senz'altro positivo e fruttuoso, come si evince dall'ampia documentazione prodotta, è stato condensato, a cura dello stesso Istituto di medicina sociale, nella relazione di sintesi che si ritiene utile riprodurre di seguito per una completa e migliore informazione.

L'introduzione della normativa sulla parità tra lavoratori e lavoratrici nella legislazione italiana ha determinato una complessa problematica a causa della coesistenza di altri provvedimenti legislativi che prevedono misure differenziate di tutela.

L'esigenza di una verifica dei presupposti che hanno causato tali differenziazioni appare tanto più fondata se si tiene presente che gli strumenti e gli atti internazionali continuano ad orientarsi generalmente nel senso di privilegiare livelli di tutela maggiori per la lavoratrice.

Al fine di apportare un contributo alla conoscenza ed alla messa a punto della problematica posta dall'attuazione della parità e della tutela della salute sul posto di lavoro, l'Istituto Italiano di Medicina Sociale, su invito del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, ha promosso il Seminario internazionale di studio "La parità tra lavoratori e lavoratrici e la tutela della salute", che ha coinvolto organismi e studiosi a livello nazionale ed internazionale per identificare, attraverso esperienze qualificate, le possibili linee di intervento atte a garantire la maggior tutela della salute globale per tutti i lavoratori.

Situazione a livello mondiale

L'O.M.S., perseguendo i suoi obiettivi, ha sviluppato anche nell'ambito del lavoro, un'intensa azione promozionale per la riduzione dei rischi legati allo svolgimento dell'attività lavorativa ed il miglioramento della salute, in tesa come stato di benessere fisico, mentale e sociale di tutti i lavoratori.

In ordine a tale finalità ha stimolato l'organizzazione dei servizi per la tutela della salute sui posti di lavoro, indicandone compiti e finalità.

La salute per tutti nel 2000 è il programma attuale dell'O.M.S., che prevede un'azione particolare per la tutela della maternità, che del programma costituisce la base, e per la prevenzione dei rischi mutageni e teratogeni sempre più diffusi, ed ancora poco noti.

La realizzazione della salute per tutti, uomini e donne, viene perseguita attraverso:

- la promozione della qualità della vita;
- la riduzione dei rischi ambientali, comprensiva, quindi, dei rischi lavorativi;
- la predisposizione di servizi sanitari adeguati, accessibili ed accettabili per tutti.

Particolare attenzione pone l'O.M.S. alla salute riproduttiva, che è funzione sia degli uomini che della donna, indicando per gli uni e per altre, i rischi professionali; per gli uomini particolarmente importanti i rischi genetici, teratogeni e cancerogeni; per le donne i rischi per gli organi del sistema riproduttivo, i rischi genetici, embriotossici, teratogeni e cancerogeni.

Sono in corso attività per migliorare la conoscenza scientifica del problema, perchè la conoscenza dei rischi ambientali, in particolare di quelli chimici, è la base di ogni intervento.

A livello comunitario

La politica della CEE è volta alla promozione di una revisione graduale e progressiva delle norme nazionali, che prevedono una maggiore tutela della donna lavoratrice, per giungere alla realizzazione della parità tra i lavoratori di ambo i sessi, senza alcuna discriminazione per quanto concerne l'accesso all'impiego, la formazione e l'occupazione, fatte salve le disposizioni relative alla protezione della gravidanza e della maternità della lavoratrice.

La direttiva Europea del 1976 ha avuto incontestabilmente il merito di promuovere il dibattito del problema, pur ritenendo impossibile, e forse nemmeno auspicabile, la brutale abolizione delle norme di maggior tutela della donna, quali il divieto di lavoro in sotterraneo o il lavoro di notte. Il sistema indicato dalla direttiva della CEE, infatti, prevedeva la revisione e la revoca progressiva della legislazione protettrice da parte degli Stati membri entro il 1980. Tutti gli Stati membri hanno ora allo studio o leggi per l'abolizione della legislazione protettrice o norme che mettono l'accento sull'attitudine psicofisica individuale piuttosto che su presupposti legati al sesso o ancora la revisione delle norme attuali per assicurare una migliore salute a tutti i lavoratori.

Sembra che la lentezza del lavoro di revisione delle norme protettive sia dovuta alla persistenza degli strumenti internazionali nella materia specifica. La procedura di denuncia delle convenzioni internazionali è molto pesante: anche se si sono posti il problema, in realtà gli Stati mem bri non hanno ancora iniziato il loro lavoro in questo sen so. Soltanto i Paesi Bassi hanno denunciato la Convenzione

Internazionale n°. 89 sul lavoro notturno per essere liberi di modificare le norme nazionali in merito.

L'Italia, pur avendo adottato la Legge 903/77 sulla parità è la abolizione della normativa protettrice, non ha ancora denunciato alcuna convenzione.

Il rapporto della CEE sulla situazione esistente al 1980 dimostra l'esistenza di una profonda diversità fra le leggi vigenti negli Stati membri. In sintesi, l'Italia e la Danimarca occupano un posto particolare perchè la legislazione italiana ha soppresso tutte le norme protettrici (ad eccezione di alcune deroghe che possono essere revocate alla contrattazione collettiva) e le normative per la tutela della maternità, e dalla Danimarca è stata conservata soltanto la legislazione per la tutela della lavoratrice madre.

Negli altri Stati membri la situazione è molto diversa sia che si tratti dell'accesso all'impiego, sia che si tratti delle norme riguardanti le condizioni di lavoro.

Nel dicembre 1981 la Commissione della CEE ha adottato un programma di azione diretto a determinare una linea comunitaria tendente a chiarificare i rapporti con i Paesi membri in vista della abolizione o del mantenimento delle legislazioni protettrici e a formulare norme comunitarie per la tutela della salute dei lavoratori di ambo i sessi. Al fine di determinare con sicurezza la sua linea di condotta ha affidato ad un esperto, assistito da rappresentanti dei nove Stati membri, la ricerca per una messa a punto delle conoscenze sulle cause biologiche e tecnologiche che possono obiettivamente giustificare il mantenimento di norme protettrici per le lavoratrici.

La difficoltà di questa indagine è notevole per la molteplicità delle cause indicate a sostegno della necessità di conservare una maggior tutela delle donne:

- cause sociali, morali ed economiche;
- cause biologiche;
- cause riguardanti la salute riproduttiva.

Ora senza alcuna remora, la CEE ritiene che non esista più alcuna ragione di mantenere discriminazioni per cause sociali, economiche e morali, mentre è necessario un ulteriore approfondimento per quanto concerne le cause biologiche e quelle riguardanti la salute riproduttiva, non solo per quanto concerne le donne ma per i lavoratori di ambo i sessi.

La valutazione dell'azione promozionale svolta dalla CEE nell'ultimo quinquennio è senz'altro positiva in ordine alla nuova concezione della tutela della salute di tutti i lavoratori senza discriminazione alcuna. L'evoluzione è, in qualche modo iniziata, e, grazie ai lavori degli esperti, la CEE ritiene che essa proseguirà sistematicamente e rapidamente, perchè sarà possibile rimuovere le obiezioni soprattutto di carattere biologico, che ne ostacolano l'attuazione.

A livello internazionale

La protezione della salute della donna lavoratrice prevista dall'OIL ha due capisaldi: la protezione della lavoratrice in quanto madre, sulla quale non esiste alcuna obiezione in questa sede, e la sua protezione in quanto donna, quest'ultima consistente essenzialmente in due proibizioni: del lavoro notturno e del lavoro sotterraneo in miniera.

Le altre norme, per essere o di dettaglio, o scarsamente ratificate, o prive di potere cogente non sembrano esercitare una influenza veramente importante sul lavoro femminile nel mondo. Nel corso degli anni si sono rese evidenti due tendenze nella legislazione internazionale di protezione della donna lavoratrice: da una parte di alleggerire e rendere sempre più flessibili le restrizioni al lavoro femminile, dall'altra di rendere sempre più rigorosa la tutela della maternità.

Il panorama delle disposizioni nazionali in rapporto agli atti dell'O.I.L. sulla protezione della donna lavoratrice in vigore nei vari Paesi lascia perplessi non tanto per la diversità delle misure adottate, nè per la diversità degli indirizzi che si sono manifestati negli ultimi anni, quanto perchè a premesse ideologiche espresse in termini sostanzialmente simili corrispondono talora strumenti giuridici nettamente divergenti.

Nell'Unione Sovietica, mentre sin dall'anno della sua istituzione, nel 1917, il regime sovietico ha affermato il principio della piena uguaglianza politica, economica e civile della donna rispetto all'uomo, le norme del lavoro prevedono invece numerose discriminazioni: oltre le disposizioni conseguenti alla ratifica delle convenzioni dell'O.I.L. con l'entrata in vigore del Codice del lavoro nel gennaio 1981, il lavoro femminile è stato limitato in 37 industrie.

L'Unione Sovietica è lo Stato nel quale la salute della donna lavoratrice è più severamente protetta per via legislativa: la formazione professionale in U.R.S.S. orienta le donne verso le attività nelle quali esse possano esplicare le loro speciali attitudini e lavorare senza met

tere a repentaglio la salute loro e quella della prole presente o futura. Avendo comunque le stesse opportunità di impiego e le stesse condizioni di pensionamento al termine del lavoro, per quale motivo la donna dovrebbe scegliere di attendere a lavori che rischiano di danneggiare la sua salute e forse di privarla delle gioie della maternità?

Due obiettivi a lungo termine sono perseguiti in URSS: migliorare l'ambiente di lavoro in misura tale che le stesse disposizioni protettive possano applicarsi agli uomini come alle donne e realizzare una distribuzione delle responsabilità familiari tra padre e madre in modo tale che il peso del lavoro domestico cada più equamente su entrambi.

Il confronto della legislazione sovietica con quella dei Paesi Nordici colpisce perchè ^{quest'ultima} è quasi completamente priva di misure protettive specifiche della salute della donna lavoratrice. Già dall'inizio del secolo i Paesi Nordici non erano particolarmente favorevoli alla legislazione protettiva della donna lavoratrice; negli ultimi dieci anni poi, con l'adozione delle leggi sull'ambiente di lavoro, si è generalizzata l'idea che chiunque debba poter trovare un ambiente di lavoro sulla misura delle sue caratteristiche. La conseguenza di questo orientamento, rispetto alla legislazione internazionale, si è tradotta in mancata ratifica di quasi tutte le convenzioni di protezione della maternità o di tutela della salute della donna lavoratrice.

L'orientamento generale degli Stati nordici consiste dunque nel rifiutare la necessità di una legislazione protettiva in funzione del sesso, ammettendola unicamente per ragioni biologiche individuali, dal momento che le conoscenze attuali presentano ancora molte incertezze e l'effettiva differenza di risposta dei due sessi di fronte ad agenti aggressivi non è stata ancora adeguatamente approfondita.

dita, e non c'è motivo che eventuali condizioni di lavoro pericolose o sgradevoli, se non possono essere migliorate, non debbano essere condivise fra uomini e donne.

Mentre i Paesi scandinavi sono sempre stati ~~però~~ favorevoli alla legislazione protettiva speciale per la donna, la posizione degli Stati Uniti d'America ha subito un profondo cambiamento nel corso degli anni: nella prima metà di questo secolo, una energica difesa della donna lavoratrice si è tradotta in numerose leggi adottate dai singoli Stati. Le leggi di tutela si sono preoccupate essenzialmente della protezione della maternità e di assicurare alla donna un ambiente di lavoro non troppo disagiato.

Dal 1964 molte di queste norme sono state abrogate: gradatamente l'opinione pubblica si è convinta che una parte almeno di queste disposizioni limitavano la possibilità di impiego della donna nelle attività più redditizie fino ad arrivare al 1967, quando la Equal Employment Opportunity Commission dichiarava le leggi protettive incompatibili con il progresso della tecnica e con l'estensione del ruolo della donna lavoratrice nella economia dello Stato. Successivamente la maggior parte delle restrizioni sono state soppresse.

Quanto alle altre situazioni nazionali, le disposizioni di tutela della salute in termini generali si possono così sintetizzare:

- la proibizione del lavoro in sotterraneo è assoluta in alcuni paesi, in altri ammette deroghe per le donne con funzioni direttive o tecniche o addette ai servizi sanitari o sociali o in corso di formazione;
- le restrizioni relative al lavoro notturno sono state soppresse in un certo numero di paesi; in altri lo sono state per quanto riguarda le lavoratrici in genere ad esclusione delle donne incinte o che allattano;

- le restrizioni relative all'orario di lavoro ed al lavoro straordinario delle donne sono state abrogate nella maggior parte dei paesi con la riduzione generale degli orari di lavoro;
- varie legislazioni nazionali regolamentano ancora il sollevamento e trasporto dei pesi da parte delle lavoratrici, come pure impongono restrizioni al lavoro faticoso ed alla esposizione a rischi di intossicazioni e di irradiazione.

In conclusione il movimento di revisione della legislazione protettiva specifica per la donna che ha i suoi antesignani nei paesi scandinavi, si è esteso nell'ultimo decennio a vari paesi, ma le tendenze sono ancora contrastanti.

L'importanza della partecipazione femminile nella vita economica è ormai una realtà mondiale che interessa il 46% delle donne in età fra i 15 ed i 46 anni, cioè un terzo della popolazione attiva, parte che secondo le prospettive sino all'anno 2000 è destinata ad aumentare sensibilmente. I fattori economici sociali e tecnici che condizionano questo fenomeno sono stati studiati e discussi esaurientemente anche se la loro valutazione non è sempre concorde. Essi comprendono essenzialmente un profondo cambiamento delle attitudini e delle tradizioni culturali, nuovi costumi del nucleo familiare, la necessità per molte donne e per molte madri di raggiungere l'indipendenza economica per se stessa e per i figli a carico, la pianificazione familiare ed il controllo delle nascite, il progresso tecnico che condiziona la graduale scomparsa dei lavori pesanti. Ne è emersa una diffusa consapevolezza del diritto delle donne al lavoro ed all'uguaglianza di opportunità e di re-

tribuzioni, principi che la legislazione internazionale ha già sancito più volte con le Convenzioni 100 (1951), sulla uguaglianza del trattamento, e 111 (1958), sulla discriminazione negli impieghi e nelle professioni, ratificate rispettivamente da ben 99 Stati, 122 (1964) sulla politica dell'impiego e con gli strumenti adottati pochi mesi orsono: la Convenzione 156 e la Raccomandazione 165 sulla uguaglianza di opportunità e di trattamento per gli uomini e le donne che lavorano, intitolate: i lavoratori con responsabilità familiari.

Ciononostante molti ostacoli si frappongono ancora alla applicazione integrale di tali principi. Fra questi ostacoli è stata indicata la legislazione sul lavoro femminile. Peraltro se si confronta l'occupazione nei paesi ad economia pianificata con quella dei paesi ad economia di mercato si osserva che il massimo sviluppo del lavoro femminile ha avuto luogo da una parte nell'Unione Sovietica che ha una legislazione fortemente protettiva, dall'altra nei paesi Scandinavi, la legislazione dei quali in questo campo è pressochè inesistente, e si è indotti a concludere che la legislazione protettiva di per sè non costituisce un elemento determinante dell'occupazione femminile, in quanto è il contesto economico, politico e sociale che ne caratterizza certe conseguenze.

E' evidente che la legislazione tende a cristallizzare certe situazioni perchè richiede un tempo considerevole per essere elaborata ed adottata, ne richiede di più per essere applicata ed ancor più, quando le sue disposizioni diventano caduche, per essere emendata od abrogata. Inoltre, concentrandosi su pochi dei molti fattori in causa, la legislazione schematizza inevitabilmente le situazioni complesse e trascura i casi particolari che nei periodi di rapida evoluzione

diventano più numerosi. Beninteso si deve riconoscere che la legislazione protettiva della donna lavoratrice ha contribuito in misura fondamentale alla tutela, e quindi allo sviluppo del lavoro femminile negli anni in cui senza questa tutela esso sarebbe stato eccessivamente pesante e pericoloso per la donna e per la discendenza. In quell'epoca del resto tutta la regolamentazione del lavoro tendeva a basarsi su disposizioni di natura amministrativa, cioè su divieti di questa o quella lavorazione o su restrizioni del lavoro di questa o quella categoria di lavoratori. E' solo nella seconda metà di questo secolo che la legislazione di igiene e sicurezza del lavoro è divenuta ricettiva della professionalità nella prevenzione, cioè ha incominciato a riconoscere la possibilità di controllare i rischi tecnicamente e di concedere ai medici ed ai tecnici il necessario giudizio discrezionale.

Perciò l'avvento successivo delle leggi contro la discriminazione ha portato rimedio, nei Paesi ad economia di mercato, alle conseguenze più negative per l'occupazione di disposizioni protettive della salute femminile eccessive, o troppo rigide, o divenute senza oggetto per il progresso tecnico e l'evoluzione sociale, ed è stato coerente con l'indirizzo generale delle norme d'igiene e sicurezza del lavoro.

Allo stato attuale del progresso tecnologico è davvero difficile ammettere che un terzo della popolazione lavoratrice del mondo ^{non} debba poter adire senza restrizioni a priori ad una grandissima parte, se non alla totalità delle lavorazioni.

La gravidanza ed il puerperio richiedono precauzioni particolari a tutela dello sviluppo del prodotto del concepimento.

mento in tutte le sue fasi, specialmente perchè in questo campo le conoscenze scientifiche sono ancora largamente insufficienti. Ma il numero delle gravidanze nell'arco della vita lavorativa di una donna è oggi assai limitato e la redistribuzione nella coppia delle responsabilità familiari sta ulteriormente liberando la donna da compiti tradizionali che ne hanno ridotto fortemente la possibilità di occupazione lavorativa.

La situazione in Italia

In Italia, con la Legge 903/77, sono state abolite tutte le norme protettive (tuttavia alcune deroghe possono essere previste dalla contrattazione collettiva) fatte salve quelle per la tutela della maternità.

L'emanazione della Legge 903/77 non corrisponde però in concreto all'eliminazione di ogni discriminazione di fatto esistente ancora nel mondo del lavoro. Questo obiettivo, d'altra parte, non può conseguirsi solo per imperio di legge, ma abbisogna di una trasformazione (che non può essere che graduale) del substrato sociale e soprattutto di una non fragile volontà delle forze politiche e sociali di superare fino in fondo gli ostacoli che si frappongono ogni qualvolta si toccano interessi consolidati. D'altra parte, le difficoltà che si sarebbero riscontrate nell'applicazione della Legge 903/77 sono state previste dal Legislatore che ha stabilito che ogni anno il Governo presenti al Parlamento una relazione sullo stato di attuazione delle Legge medesima, con l'evidente scopo non solo di controllare l'azione dell'esecutivo, ma anche al fine di acquisire i necessari elementi di cognizione e di valutazione.

L'obiettivo così perseguito è quello di "eliminare" in radice le possibili forme di discriminazione ancora esistenti fondate sul sesso, ma soprattutto di constatare periodicamente il graduale cammino di una normativa intesa a modificare mentalità, tradizioni, condizioni culturali e socio-economiche inveterate.

L'attenta considerazione delle informazioni preriodicamente fornite dagli uffici periferici al Ministero del lavoro consente la formulazione di alcune osservazioni e riflessioni, anche di natura critica, anche sulla concreta portata della Legge in esame, sui suoi aspetti positivi e negativi, sulle iniziative da adottare, su tutto ciò insomma che si profila necessario intraprendere se si vuole raggiungere l'obiettivo della parità uomo-donna nel campo del lavoro ed evitare che esso rimanga un principio teorico.

Gli effetti positivi della Legge sono indubbi e rilevanti in tutto il territorio nazionale, in maniera più o meno appariscente, anche se nei confronti della Legge sulla parità il nostro Paese presenta una netta distinzione: nelle aree Centre-Nord, ad un maggiore attivismo ed una più elevata coscienza sociale corrisponde un accurato esame dei problemi e delle situazioni che si presentano e che spesso ha il suo esito in concrete soluzioni. Nelle aree del Sud, invece, la Legge 903/77 molto spesso non è ancora riuscita a modificare le situazioni esistenti, soprattutto perchè la normativa ha trovato una realtà scarsamente sensibile alle innovazioni. E' opportuno tuttavia osservare, che se alcuni ostacoli all'applicazione della Legge derivano da tradizioni, mentalità, condizioni sociali non adeguate al momento storico, altre difficoltà trovano origine proprio nello stesso dettato della Legge.

Tanto per ricordarne alcune, citiamo l'art. 1 che vietando qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, non ha obiettivamente favorito l'occupazione femminile giacchè ha lasciato inalterate le norme sul collocamento tuttora vigenti.

Le donne, infatti, in base alle norme generali sullo avviamento al lavoro, sono avviate secondo il posto occupato in graduatoria e senza tenere conto dell'attività per la quale è avanzata la richiesta numerica di manodopera. Nella maggior parte dei casi le donne così avviate e si dimettono perchè non in grado di svolgere i lavori loro assegnati o non riescono a superare il periodo di prova.

Sempre con riferimento all'art. 1, il rinvio del tutto generico alla contrattazione collettiva anche a livello aziendale dell'individuazione delle mansioni particolarmente pesanti, non ha sortito effetti soddisfacenti, sia per la mancanza di qualsiasi indicazione da prendere a modello per una uniforme ed omogenea applicazione della norma, sia per le obiettive difficoltà di definire le lavorazioni.

Ma di particolare interesse in questa sede, è l'abolizione delle norme protettive che risultavano basate su elementi di carattere biologico. La Legge sulla parità si fonda sull'assunto che la donna è uguale all'uomo senza tener conto che l'esperienza già maturata in altri Paesi dimostra che l'abrogazione delle norme di tutela del lavoro femminile non realizza, o comunque non esaurisce l'eguagliamento delle donne all'uomo. D'altra parte, parità (uguaglianza giuridica) non significa effettivamente uguaglianza.

Anzi non c'è maggiore disuguaglianza che l'eguaglianza giuridica fra soggetti di fatto diseguali.

Dopo quattro anni dell'emanazione della Legge 903/77 il problema della parità per quanto concerne la tutela della salute, è ancora oggetto di appassionante discussioni e di tutti gli interrogativi che nel corso del Seminario sono stati largamente esposti.

Proprio da questa situazione trova ampia giustificazione la preoccupazione del Ministero del Lavoro di cercare una verifica in merito.

La Tavola Rotonda sugli Aspetti biologici ha cercato di dare una risposta agli interrogativi riguardanti la necessità di una maggiore tutela della donna lavoratrice per le sue caratteristiche biologiche. In questo senso occorre tener presente che la medicina del lavoro, nel suo compito specifico di promuovere l'adattamento del lavoro all'uomo deve tener conto delle caratteristiche fisiologiche, psicologiche e sociologiche proprie della donna, tanto più che (ed anche questo è un fatto che non deve essere trascurato) molto spesso l'impostazione tecnologica ed organizzativa di molte attività lavorative è stata fatta al di fuori e senza tener conto delle esigenze proprie della donna.

Esistono delle differenze tra uomo e donna in fatto di taglia, di peso, di apertura delle braccia, di sviluppo della muscolatura, così come esistono differenze in fatto di parametri respiratori.

E' necessario tener presente in ordine all'organizzazione del lavoro, all'adattamento del lavoro alla donna, che in tema di efficienza fisica esistono differenze tra i due sessi, come ci insegna la medicina sportiva.

Un altro aspetto è quello che riguarda una eventuale maggiore sensibilità della donna verso molti tossici esogeni: in effetti si tratta di rilievi e osservazioni fatti prevalentemente in passato e basate su una documentazione non esente spesso da critiche.

Infine, i rischi professionali in rapporto alla salute riproduttiva.

Il fatto che diversi agenti ambientali possano essere dannosi per la gravidanza è noto da tempo, ma solo recentemente si è posta la dovuta attenzione del rischio costituito dai fattori fisico-chimici potenzialmente pericolosi per la riproduzione, per ambo i sessi, presenti nell'ambiente di lavoro. La tossicità, la mutagenicità, la teratogenicità di numerosissime sostanze chimiche è oggetto di molti studi in questo senso. Possono incidere sulla riproduzione, però, non solo i fattori chimici e fisici, ma anche altri fattori più strettamente correlati alla organizzazione del lavoro, come la fatica.

Gli orientamenti ergonomici attuali sono volti a modificare e qualificare la progettazione degli ambienti, delle tecnologie e delle organizzazioni riproduttive, nonché il tipo e la qualità dei prodotti, verso livelli sempre maggiori di compatibilità di tutti questi con la variabilità e i limiti non comprimibili oltre soglie definite degli uomini e delle donne, intesi come protagonisti della produzione o utenti dei prodotti, al fine di affermare un nuovo concetto di "efficienza" produttiva, che sia misurabile anche e soprattutto attraverso la adeguatezza della qualità dell'inserimento dell'operatore umano nel sistema produttivo, e nel sistema dei consumi, come nella società.

L'esperienza dell'ergonomia per la tutela delle lavoratrici non si differenzia in modo significativo dalle regole generali valide per entrambi i sessi.

Una tendenza largamente diffusa ed ugualmente errata è quella di mantenere immutato il posto di lavoro con tutte le sue incongruenze sul piano igienico-fisiologico, e soddisfare la compatibilità del ~~sistema~~ uomo-macchina-ambiente richiedendo alla medicina del lavoro e all'ergonomia di contribuire alla soluzione del problema indicando tra la manodopera disponibile "i più resistenti" verso i fattori di disagio o di vera e propria nocività.

L'ergonomia conduce ad escludere l'opportunità che i lavoratori di entrambi i sessi siano adibiti a tali posti di lavoro i cui fattori di disagio devono essere preventivamente in ogni caso eliminati o comunque ridotti entro i massimi livelli tecnologici raggiungibili. Ovviamente con queste considerazioni l'ergonomia non intende escludere che per talune prestazioni lavorative vi siano differenze meritevoli di attenzione in rapporto al sesso dell'operatore. Non si possono dimenticare quegli aspetti che possono essere definiti somatici, cioè connessi con parametri antropometrici, fisiologici, metabolici, ecc.. Un approccio corretto verso questi fattori, escludendo l'orientamento a suddividere in modo aprioristico posti di lavoro a destinazione rispettivamente maschile e femminile, contrario peraltro al dettato di legge, suggerisce adeguati interventi a livello progettuale dei posti e degli strumenti di lavoro affinché siano realizzati sistemi il cui "range" di aggiustabilità sia comprensivo dei valori prevedibili dalla variabilità maschile e femminile. D'altro lato, occorre sotto

lineare che spesso si dimentica nella pratica che taluni soggetti di sesso femminile presentano valori sovrapponibili a quelli maschili e viceversa.

Va ricordato, ancora, un secondo gruppo di fattori, quelli psico-sociali, cioè, connessi con i processi cognitivi di memorizzazione, comportamentali, di ruolo, ecc., che sono destinati ad assumere una rilevanza crescente in rapporto con lo sviluppo e l'estensione delle nuove tecnologie in tutti i settori produttivi, specie per quanto concerne i sistemi informativi automatizzati, così come nelle forme di organizzazione del lavoro. Le conoscenze dell'ergonomia verso questi parametri, sebbene non trascurabili e sicuramente maggiori di quanto se ne faccia uso a livello progettuale, sono ancora insufficienti, ma non è da escludere la possibilità, ora ipotesi di lavoro soltanto, che in questo settore le operatrici di sesso femminile possano presentare attitudini più ricche.

Dal punto di vista psicologico, pur sottolineando la diversità fra uomo e donna viene enfatizzata la positività per l'intero corpo sociale del lavoro professionale della donna. Sono da tenere presenti la parità di partecipazione al lavoro e la diversità negli apporti, la capacità e potenzialità di ogni individuo.

L'analisi del fenomeno infortunistico dimostra che la attività professionale ed i rischi connessi sono condizionati non tanto dal sesso, quanto dalle caratteristiche psico-fisiche dei lavoratori.

Quanto alla diversa suscettibilità fra uomo e donna nei riguardi delle intossicazioni e delle malattie profes-

sionali, in base alla valutazione critica dei dati disponibili, le differenze biologiche fra i sessi sono di entità non elevata ed inoltre risultano sperimentalmente documentate solo per alcune specie di animali. Inoltre, quando evidenziata, la maggiore vulnerabilità, pur essendo più spesso a carico del sesso femminile, non risparmia in altri casi quello maschile.

In campo umano, poi, le differenze appaiono in genere meno nette che in campo sperimentale o più evidenti agli altri livelli di esposizione più bassi.

In ogni caso, le diversità biologiche a sfavore del sesso femminile, anche quelle che risultano meglio documentate scientificamente, possono e debbono essere ridotte al minimo, facendo sforzi per adattare il lavoro alle persone e non viceversa; secondo un'ottica di questo tipo, le donne non dovrebbero essere considerate un gruppo "più suscettibile" da discriminare nell'ambito lavorativo.

Il problema è di più difficile soluzione se si considera l'influenza dei rischi professionali, in particolare di quelli chimici, sulla salute riproduttiva.

Questi rischi riguardano, come indicano l'O.M.S. e tutti gli studiosi della materia, i lavoratori di ambo i sessi.

Il numero delle sostanze chimiche che possono nuocere alla salute sono, a parere di alcuni studiosi 50.000; a parere di altri che ne considerano anche i composti, 100.000.

Il controllo dell'esposizione a questi rischi è molto complesso per l'inadeguatezza dei metodi disponibili. D'altra parte la lunga latenza intercorrente tra l'esposizione

e la manifestazione degli effetti nocivi rende molto difficoltosi gli studi epidemiologici. E ancora, l'esposizione a molti agenti nocivi cui un individuo è generalmente esposto, rende molto facilmente ~~contestabili~~ i dati epidemiologici.

Le ricerche nel campo specifico sono andate moltiplicandosi per la gravità dei danni che le suddette sostanze possono determinare: mutageni, teratogeni e carcinogeni.

Va sottolineato in particolare che in epoca preconcettuale, i rischi ambientali per la salute riproduttiva possono interessare sia l'uomo che la donna.

I possibili effetti sulle funzioni riproduttive sono ovviamente diversi a seconda del momento particolare di sviluppo dei gameti, dell'embrione, del feto o del neonato interessato.

La gamma dei possibili effetti dei fattori ambientali è multivaria, va dalle mutazioni all'alterazione dei processi interessati alla genesi delle cellule sessuali, della fecondazione, dell'impianto dell'uomo, dell'embriogenesi, della maturazione fetale.

I risultati degli effetti dei meccanismi patogenetici vanno, quindi, dalla sterilità alla morte intrauterina, alle malformazioni, ai ritardi dello sviluppo e dei deficit funzionali, fino all'induzione di tumori.

In ordine alla prevenzione nel campo della salute riproduttiva, le tendenze attuali, dagli organismi internazionali agli studiosi di diversi paesi ove la ricerca è più progredita, è quella di un'azione globale, senza discriminazioni per quanto concerne il sesso.

Data la gravità dei rischi e la scarsa conoscenza del problema, non sembra possibile accettare una discriminazione, un doppio livello, diverso per gli uomini e le donne, dei valori della massime concentrazioni tollerabili di queste sostanze pericolose.

E' necessario abbassare tali valori a limiti sicuri per i lavoratori di ambo i sessi, garantendo in tal maniera una completa tutela della salute loro e della loro prole.

Osservazioni

Le tendenze generali, a livello internazionale e comunitario, sono orientate verso la promozione e la realizzazione della parità tra lavoratori e lavoratrici, nella tutela della loro salute.

La strada per il conseguimento di tale obiettivo è difficile, perchè occorre raggiungere condizioni che permettano di attuare concretamente la parità tenendo conto delle differenze esistenti tra uomo e donna.

In ordine a tale finalità, sono incrementati studi e ricerche a tutti i livelli, per l'accertamento e la valutazione di tutti i rischi lavorativi, e, in particolare, quelli che minacciano la salute riproduttiva della donna e dell'uomo, essendo stata finalmente riconosciuta l'importanza della salute di tutti e due i genitori per una prole sana. Data la gravità, la diffusione e la poca conoscenza dei rischi chiamati in causa, viene consigliata giustamente la massima cautela e l'adozione di misure che garantiscano, nei limiti del possibile, la maggior sicurezza per tutti i lavoratori.

La prevenzione dei rischi ambientali e lavorativi sulla funzione riproduttiva pone nella situazione italiana numerosi problemi di difficile soluzione, sia per la carenza di indagini epidemiologiche adeguate, sia per la insufficienza di conoscenze e di esperienze scientifiche, sia per le complesse interazioni tra ambiente di lavoro e di vita e la salute dei lavoratori di ambo i sessi, sia per il diffondersi di specifiche nocività lavorative nel territorio. Devono essere, quindi sviluppate adeguate indagini epidemiologiche, ambientali e biologiche e devono essere attentamente individuate le metodologie di lavoro e le strutture interessate.

Fra gli obiettivi da conseguire in via prioritaria vi sono la costruzione di mappe di rischio specifiche che tengano conto anche dei rischi riproduttivi, l'avvio di indagini epidemiologiche adatte, lo studio degli indicatori biologici di esposizione e di effetto dei diversi fattori chimici in generale e in particolare nella donna durante la gravidanza, in considerazione delle importanti modificazioni fisiologiche che lo stato gestazionale porta per l'organismo materno.

Condizione molto importante per un corretto approccio del problema sono una completa informazione dei lavoratori sui rischi produttivi dell'ambiente di lavoro, una adeguata formazione professionale dei tecnici ed una efficiente predisposizione dei servizi di medicina preventiva dei lavoratori.

L'organizzazione del lavoro e la progettazione degli impianti e dei sistemi produttivi in genere devono tener

conto che i lavoratori appartengono ad ambo i sessi, uomini e donne, e che il lavoro deve essere adattato ai lavoratori e alle lavoratrici, tenendo presente le loro caratteristiche, secondo i più moderni orientamenti ergonomici, psicologici e cronobiologici.

Il concreto inserimento della donna nel mondo del lavoro, il raggiungimento della parità, è infine, inevitabilmente legato ad adeguate trasformazioni sociali e culturali ed al completo sviluppo di quelle strutture di supporto che le facilitano il più possibile i tradizionali compiti familiari, quali gli asili nido, le scuole a tempo pieno, gli orari coordinati e armonizzati a quelli scolastici e dei servizi commerciali, le strutture che assicurino l'assistenza agli anziani, ecc.. E' necessario, pertanto, l'avanzamento della maturazione culturale e sociale in questo senso, in modo che la donna possa completamente conquistare parità di diritti e possa essere messa in condizione di vivere questi diritti senza dover pagare le sue oggettive difficoltà in termini di salute, di benessere e di serenità.

La legge 903/77 è una legge promozionale.

La sua applicazione, così come la normativa è stata formulata, è molto difficile. E' necessario apportare alle norme in oggetto modifiche che ne consentano la concreta applicazione, tenendo conto che la politica del Ministero del Lavoro è per la parità e prevede revisioni periodiche della legge per renderla efficace.

Il superamento delle difficoltà di applicazione della legge 903/77 richiede, infine, la collaborazione di tutte le forze sociali, l'armonizzazione dell'attività sinda-

cale, nella pienezza della sua autonomia, con la legislazione nell'individuare e risolvere i molteplici e complessi ostacoli che, ad ogni livello, si frappongono alla realizzazione della parità tra lavoratori e lavoratrici nella tutela della loro salute.

- REGIONE VALLE D'AOSTA

Articolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti

- a) Nel corso della normale vigilanza non sono state accertate violazioni in materia di accesso al lavoro, nè sono state raccolte lamentele al riguardo.
- b) Durante l'anno 1981 non sono intervenuti nuovi contratti di deroga per quanto attiene alle lavorazioni particolarmente pesanti. Tuttavia è opportuno segnalare una certa situazione di malessere venutasi a creare nella più grande azienda siderurgica della Regione, dove un cospicuo numero di donne, addette ai reparti di produzione, ha lamentato, dopo qualche tempo, disturbi fisici chiedendo lo spostamento ad altre mansioni. C'è da precisare al riguardo che, a suo tempo, furono individuate, in sede di accordi aziendali, le lavorazioni particolarmente pesanti da riservare esclusivamente agli uomini. Inoltre, e non potrebbe essere diversamente, la contrattazione collettiva non conferisce alcun diritto ai lavoratori di essere spostati a mansioni diverse da quelle per le quali furono assunti, prevedendo unicamente la possibilità di spostamenti ove compatibili con l'organizzazione aziendale, o, in caso di sopravvenuta inabilità permanente del lavoratore, di rescissione del contratto di lavoro per giustificato motivo. In conseguenza l'Azienda, che osserva scrupolosamente il contratto collettivo e gli accordi di deroga, procede ai licenziamenti in caso di prolungato assenteismo per motivi di salute.

Concludendo, una sola osservazione: ove le lamentele di

Valle d'Aosta

cui trattasi fossero fondate, e cioè che alcune mansioni sono incompatibili col fisico femminile, l'articolo 1, quarto comma della legge 903, nell'innovare sostanzialmente la precedente normativa, avrebbe privato le donne dell'importante tutela della salute fisica, mentre risulterebbe quantomeno carente l'affidamento alla sola contrattazione collettiva della individuazione delle mansioni particolarmente pesanti.

Articolo 3: discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressioni in carriera.

Non sono state denunciate o accertate discriminazioni in materia.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non è possibile formulare valutazioni circa il ricorso alla normativa in esame da parte delle lavoratrici in età pensionabile, per indisponibilità di dati. La stessa sede dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale non è in grado di fornire utili elementi di valutazione.

Articolo 5: divieto lavoro notturno.

Nel corso dell'anno 1981 è intervenuto un solo accordo aziendale di deroga al divieto di lavoro notturno per le donne. Detto accordo stipulato tra la Società ALLUVER di Verrès e la Rappresentanza sindacale aziendale, prevede l'effettuazione di un terzo turno di lavorazione, per le operazioni di finitura dei fondi di pentolame, con la partecipazione di personale femminile. Detta partecipazione limitata ad otto unità, riveste carattere di eccezionalità e temporaneità, in quanto è prevista

Valle d'Aosta

la scadenza al 21 gennaio 1982, in attesa del potenziamento dei mezzi produttivi.

Articolo 6: adozione bambini.

Non si ha notizia di lavoratrici che abbiano adottato bambini e che si siano avvalse del diritto di assentarsi dal lavoro ai sensi della legge n. 1204/71.

Articolo 7: assenze dal lavoro ex lege 1204/71.

Si ritiene che sia in atto una modesta accentuazione della tendenza da parte dei padri lavoratori ad avvalersi del diritto di assentarsi dal lavoro in alternativa alla madre lavoratrice per accudire ai figli. Non è tuttavia possibile quantificare il fenomeno per indisponibilità di dati.

Articolo 15: violazioni artt. 1 e 5.

Non risultano pervenute alla locale Pretura richieste di intervento, da parte di lavoratori o di organizzazioni sindacali, intese a far cessare comportamenti illegittimi in violazione della normativa in questione.

Dati relativi all'eventuale incremento dell'occupazione femminile.

L'incidenza percentuale dal 1977 ad oggi degli avviamenti di personale femminile rispetto al totale, è la seguente:

anno 1977:	27,55%
anno 1978:	28,28%
anno 1979:	28,43%
anno 1980:	29%
anno 1981:	30,73%

Valle d'Aosta

Analiticamente, nell'anno 1981, si sono registrati i settoriportati avviamenti:

	<u>UOMINI</u>	<u>DONNE</u>	<u>TOTALE</u>
Agricoltura	681	287	968
Industria	5.052	177	5.229
Terziario	3.620	3.406	7.026
Impiegati	89	320	409
	<u>9.442</u>	<u>4.190</u>	<u>13.632</u>

Come è dato vedere non sono intervenuti movimenti degni di rilievo. Nei settori tradizionalmente maschili, quali quello siderurgico, il fenomeno delle assunzioni di personale femminile è ancora di modeste dimensioni, e non si ritiene che nel futuro possa registrare variazioni considerevoli, anche in relazione agli accordi limitativi stipulati con le principali aziende del settore.

- REGIONE PIEMONTE

- Considerazioni generali

Se lo stato di applicazione della legge 903/77 dovesse essere dedotto, seppure indirettamente, dal numero delle segnalazioni pervenute agli organi di vigilanza e da quello delle infrazioni accertate, se ne dovrebbe dedurre che esso è del tutto soddisfacente.

Si ha l'impressione, però, che le aziende, utilizzando gli spazi liberi lasciati dalla legge e dalla normativa sul collocamento, di fatto, siano in grado di attuare una certa discriminazione.

In particolare si fa riferimento alla sentenza emessa dal Pretore di Ciriè - di cui si parlerà in seguito più dettagliatamente - che pur sembrando coerente con la lettera della norma, lascia tuttavia aperta la porta alle assunzioni di personale maschile (a danno di quello femminile) che ammesso in azienda per essere adibito al lavoro notturno, potrebbe, di fatto, essere adibito agli altri turni di lavoro, per i quali la discriminazione basata sul sesso non troverebbe giustificazione alcuna.

Si consideri, poi, che mancando la declaratoria delle mansioni di lavori particolarmente pesanti, da individuare attraverso la contrattazione collettiva, le aziende hanno buon gioco assegnando le lavoratrici avviate dagli Uffici di collocamento a lavori pesanti e gravosi con la certezza quasi assoluta delle loro dimissioni.

Per quanto riguarda, invece, la normativa sul collocamento, va ricordato che le aziende potendo ricorrere alla assunzione diretta (art. 11 legge 264/1949), al passaggio diretto da una azienda all'altra (art. 33 legge 300/1970),

Piemonte

e all'assunzione nominativa (art. 34 legge 300/1970), se-
no nella concreta possibilità di assumere personale maschi
le, ove preferibile a quello femminile.

Articolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti

a) Per violazione dell'art. 1 sono state contestate numero
tre contravvenzioni riguardanti l'accesso al lavoro,
due a carico di una ditta metalmeccanica ed una a cari-
co di una azienda esercente produzione di materie pla-
stiche.

Per una di esse il Pretore di Ciriè ha assolto il respon-
sabile dell'azienda che si era rifiutato di assumere una
lavoratrice inviata dall'Ufficio di collocamento, perchè
il fatto non costituisce reato, con la seguente motiva-
zione: "Il datore di lavoro che volendo istituire nella
propria azienda il terzo turno di lavoro notturno, in
assenza di contratti collettivi, anche aziendali, che ab-
biano stabilito deroghe al divieto legislativamente di-
sposto di utilizzare personale femminile nel lavoro not-
turno, faccia richiesta numerica all'Ufficio di collo-
camento di personale esclusivamente maschile, non con-
travviene la legge n. 903 del 1977 sulla parità di trat-
tamento tra uomini e donne. Il personale femminile avvia-
togli dall'Ufficio di collocamento, peraltro, può essere
legittimamente rifiutato".

Non si conosce l'esito degli altri rapporti inoltrati al
la Autorità Giudiziaria.

b) Non sono intervenute deroghe a mezzo contrattazione col-
lettiva a qualsiasi livello per quanto concerne i lavo-
ri particolarmente pesanti.

Piemonte

Articolo 3: discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressioni in carriera.

E' pervenuta una sola richiesta di intervento a carico di una azienda cartaria, la quale, nelle promozioni di merito e contrattuali, effettuava discriminazioni basate esclusivamente sul sesso.

Per l'accertata violazione è stato trasmesso rapporto all'Autorità Giudiziaria, ma, al momento, non se ne conosce l'esito.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non risultano casi di lavoratrici che in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia abbiano optato per la continuazione del rapporto di lavoro.

Articolo 5: divieto lavoro notturno.

Per quanto riguarda l'impiego delle donne nel lavoro notturno, in via generale si rileva una certa riluttanza da parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori a concordare deroghe.

Nella regione, nell'anno 1981, sono stati stipulati 34 contratti aziendali appresso elencati.

Il motivo più frequente che ha determinato le deroghe in questione, è stata la mancata reperibilità di personale maschile disposto ad effettuare lavoro notturno, e la necessità di istituire il turno di notte in aziende con prevalente o totale personale femminile.

I settori merceologici interessati a tali contratti risultano: tessile, 26 contratti; chimica-vetro, 5 contratti; alimentari, 2 contratti; plastiche, 1 contratto.

Piemonte

Si tratta normalmente di deroghe temporanee alle quali sono interessate circa 400 lavoratrici.

Per violazione dell'art. 5 in questione, sono state elevate n. 3 contravvenzioni nei confronti di due datori di lavoro, per aver trasmesso ai competenti ispettorati del lavoro, oltre il termine previsto, le copie degli accordi sulla rimozione del divieto del lavoro notturno, e di un datore di lavoro per aver adibito al lavoro notturno una lavoratrice senza che fosse intervenuto apposito accordo.

- 1) Società SACLA' - Asti;
- 2) Società FERRERO - Alba (CN);
- 3)
6) } IVAM - Industria Vetraria Altaresese di Mondovi (CN);
- 7) Società ISOLANVETRO - Marene (CN);
- 8) Società Laminati Plastici Decorativi LAMITAL- Savigliano (CN);
- 9) Società SINTEFIL, filatura fibre sintetiche - Busca (CN);
- 10) Manifattura Cime Bianche - Quaregna (VC);
- 11) Manifattura di Cucirino - Cucirino (VC);
- 12) Società ZEGNA BARUFFA LANE BORGOSIESA;
- 13) Società BUCCHIETTO Filati - Cerreto Castello (VC);
- 14) FILATURA FONTANELLA - Cossato (VC);
- 15) FILATURA DI ORMEZZERO - Mosso S.Maria (VC);
- 16) COFIAR - Gruppo Bertrand - Biella (VC);
- 17) Manifattura EMMEPI - Cerrone - Biella (VC);
- 18) Manifattura Cime Bianche - Quaregna (VC);
- 19) Manifattura F-72-Lessona (VC);
- 20) F.lli SLOTTO BALDO - Filatura pettinata e tintoria-Biella (VC);

Piemonte

- 21) Ditta VITALE BARBERIS CANONICO - Pratrivere (VC);
- 22) Manifattura CUCIRINO - Cucirino (VC);
- 23) Società Filati BOCCHETTO - Cerreto Castello (VC);
- 24) FILATURA PETTINATA ITALFIL - Borriana (VC);
- 25) Lanificio BUTTO Giuseppe e figli - Vallemosso (VC);
- 26) FILATURA e TESSITURA di TOLLEGNO (VC);
- 27) FILATURA CRISTINA - Lessona (VC);
- 28) LESSONFIL - Lessona (VC);
- 29) Società ZEGNA BARUFFA - LANE BORGOSIESIA;
- 30) FILATURA MONTANELLA - Cossato (VC);
- 31) Ditta SINTERAMA - Sandigliano (VC);
- 32) Società Fratelli PIACENZA - Biella (VC);
- 33) Filatura ABATE e figli - Sandigliano (VC);
- 34) Filatura MONTE ROVELLA - Vallemosso (VC);

Articolo 6: adozione bambini

Non si ha notizia di alcun caso, nè si è a conoscenza di problemi insorti nell'applicazione della particolare normativa.

Articolo 7: assenza dal lavoro ex lege 1204/71.

Non si ha notizia di lavoratori padri che si siano avvalsi della facoltà di astenersi dal lavoro in sostituzione dell'altro coniuge.

Articolo 15: violazione artt. 1 e 5

Non risulta che lavoratori e organizzazioni sindacali abbiano fatto ricorso al Pretore per comportamenti diretti a violare le disposizioni di cui agli artt. 1 e 5 della legge in esame.

PiemonteDati relativi all'avviamento di manodopera femminile nell'anno 1981Settore agricolo

<u>Provincia</u>	<u>anno 1980</u>	<u>anno 1981</u>
Alessandria	1.569	1.508
Asti	656	493
Cuneo	2.505	2.000
Novara	679	652
Torino	337	335
Vercelli	1.792	1.732
	<hr/>	<hr/>
Totale	7.538 =====	6.720 =====

Settore industria

<u>Provincia</u>	<u>anno 1980</u>	<u>anno 1981</u>
Alessandria	2.746	2.464
Asti	1.386	1.145
Cuneo	4.225	3.007
Novara	4.627	3.991
Torino	20.282	10.663
Vercelli	6.505	4.754
	<hr/>	<hr/>
Totale	39.771 =====	26.024 =====

PiemonteSettore terziario

<u>Provincia</u>	<u>anno 1980</u>	<u>anno 1981</u>
Alessandria	2.420	2.150
Asti	1.111	1.137
Cuneo	2.400	2.425
Novara	6.591	6.751
Torino	14.430	14.416
Vercelli	1.228	1.308
	<hr/>	<hr/>
Totale	28.180	28.187
	=====	=====

Settore impiego

<u>Provincia</u>	<u>anno 1980</u>	<u>anno 1981</u>
Alessandria	1.446	1.527
Asti	411	335
Cuneo	985	981
Novara	1.346	1.201
Torino	2.840	4.364
Vercelli	682	778
	<hr/>	<hr/>
Totale	7.710	9.186
	=====	=====

- REGIONE LOMBARDA**- Considerazioni generali**

Come già fatto presente nelle precedenti relazioni, non si può fare a meno di osservare come la valutazione dell'efficacia di un disposto legislativo come quello in esame, operante su un tessuto sociale e storico carico dei retaggi di preconcepite ostilità e dei secolari condizionamenti, presenti aspetti problematici non facilmente risolvibili, almeno in questa sede. A ciò aggiungasi che troppo spesso la originaria volontà del costituente, volta alla istituzione di un sistema tutorio che garantisse alla donna un ruolo fondamentale oltre che nella famiglia, anche e soprattutto nel lavoro, è stata fraintesa con la creazione di anacronistici privilegi per la donna lavoratrice che hanno contribuito non poco ad allontanarla dalla realtà produttiva ed economica.

In tale contesto, l'astratto contributo emancipatorio, per certo presente nell'intenzione del legislatore della legge 903, assume la parvenza di una "cattedrale" nel deserto delle strutture fabbriche e delle iniziative positive le quali sono le sole che, al di là di un vuoto garantismo, consentono un proficuo e reale inserimento della donna nell'attività produttiva del nostro Paese.

Articolo 1: a) accesso al lavoro**b) deroghe lavori pesanti**

- a) A meno di un generico riferimento preferenziale da parte delle aziende alla assunzione di personale maschile piuttosto che femminile non si sono riscontrati veri e propri atteggiamenti discriminatori in relazione al sesso

Lombardia

so dei lavoratori.

Alcune eccezioni sono, tuttavia, rappresentate da quele aziende ove, per ragioni di carattere tecnico, le donne vengono assunte con preferenza rispetto agli uomini.

- b) Sette gli accordi stipulati in provincia di Cremona e di Milano per la individuazione dei lavori pesanti in azienda.

Detti accordi riguardano:

- 1) Azienda Franco CATTANEO di Cinisello Balsamo per le attività di stampatore a compressione semplice con apertura, chiusura e caricamento a mano degli stampi da porre in vulcanizzazione sotto pressa e di mescolatori sta operante su mescolatori a cilindri per la mescolazione della gomma;
- 2) Società PASTA NOSARI di Piacenza, per seguenti mansioni:
 - lavorazione reparto produzione
 - lavorazione reparto magazzino e spedizione;
- 3) Officine MAER di Bagnole per gli:
 - addetti alla attrezzeria e servizi manutenzione
 - addetti ai torni automatici
 - autisti
- 4) RADICI. Manifattura Automatica Isola Devarese, per la lavorazione dei reparti di:
 - tintoria
 - stamperia
 - finissaggio
 - manutenzione (officina);

Lombardia

- 5) Società EGIDIO GALBANI - Stabilimento di Casalbuttano per la lavorazione materia prima latte, salatura formaggi in genere e stagionatura dei medesimi;
- 6) Società SANFELICE - Industria alimentare di Gadesco per il personale inserito nei reparti di movimentazione pollame vivo e di eviscerazione;
- 7) Società PADANA Sipral di Bagnolo Cremasco. L'accordo del 20 maggio 1981, stabilisce testualmente che "le parti identificano nel ciclo di produzione aziendale lavori pesanti, allo scopo di poter richiedere alla sezione di collocamento locale, l'avviamento di solo personale maschile".

Articolo 3: discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressioni in carriera.

Nel corso della vigilanza non sono emersi elementi discriminatori nell'attribuzione di qualifiche, mansioni e progressione di carriera. In proposito, non si può mancare di assumere che un fattivo controllo sull'applicazione del disposto legislativo non può essere disgiunto da una positiva collaborazione delle forze sindacali e dei lavoratori interessati. Tuttavia, come per il passato, è innegabile la tendenza a privilegiare gli uomini per posti di responsabilità superiore, mentre per le donne, i livelli professionali non superano certi limiti di qualificazione e specializzazione.

LombardiaArticolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Il fenomeno del prolungamento dell'età pensionabile comincia a manifestarsi con una certa consistenza specie in alcuni settori come il tessile e l'abbigliamento, nonché nella scuola, con livelli occupazionali medio-alti.

Articolo 5: divieto lavoro notturno.

Quaranta le Convenzioni pattizie derogatorie del divieto di lavoro notturno, riconducibili o a particolari esigenze aziendali connesse all'espansione della produzione o ad esigenze funzionali ed organizzative.

Gli accordi, riguardano, in particolare:

- 1) ditta PALAZZINI, stabilimento di Canegrate;
- 2) società ISOVETRO di Ghisalba (BG);
- 3) M.F.R. Manifattura Festi Rasini di Villa d'Ogna (BG);
- 4) Manifattura BARACCHI di Capriolo (BS);
- 5) Filatura AFRA di Mornico al Serio (BG);
- 6) Manifattura Lombarda di Leffe (BG);
- 7) Società M.T.A. di Paderno Franciacorta (BS);
- 8) Ritorcitura BREDA di Trescore Balneario (BG);
- 9) SO.GE.FI. di Ghisalba (BG);
- 10) Manifattura di CEWE- Cene (BG);
- 11) Società PARA' di Pontirolo Nuovo (BG);
- 12) Società TINTEX di Gorle (BG);
- 13) Società BEIERSDORF -stabilimento di Brembate (BG);
- 14) Società FLORES WAFERS di Dalmine (BG);
- 15) Società CITTADINI di Paderno Franciacorta (BS);
- 16) Società NOVA-PLASTIK di Palazzolo (BS);
- 17) Lavorazione Italiana Plastica di Collebeato (BS);

Lombardia

- 18) Società STYLRESINE di Castenedolo (BS);
- 19) SO.GE.FI stabilimento di Rodegno Saiano (BS);
- 20) Società GRIGNASCO GARDA di ~~Boston~~ (BS);
- 21) Cotonificio ULCESE-VENEZIANO - stabilimento di ~~Cogno~~ (BS);
- 22) Società BORGOPLASTIC di ~~Borgosatello~~ (BS);
- 23) Calzificio BIESSE di Barbariga (BS);
- 24) Società MA.RE. di Pilzone d'Isèo (BS);
- 25) Filatura di PONTOGLIO - Pontoglio (BS);
- 26) Società E.C.C. di Ospitaletto (BS);
- 27) Società S.A.F.R.A. di Paderno (BS);
- 28) Nuova Manifattura di BRENO - Ceto (BS);
- 29) Società SIPLA di Vallenuova sul Clisi (BS);
- 30) O.E.C. Officina Elettrotecnica Comense di Como;
- 31) Società TETRAMANTI di Lurate (CO);
- 32) Società TECNOSYSTEM di Annicco (CR);
- 33) Industria Cremonese di Arti Grafiche di Cremona;
- 34) Società SAMOR di Casalpusterlengo (MI);
- 35) Società SIGNAL-LUX di Cornaredo (MI);
- 36) Società SALWA di Milano;
- 37) Filatura COMLAN di Carate Brianza (MI);
- 38) Tessitura ORESTE MARIANI di Seregno (MI);
- 39) Società CAVARZERE Produzioni Industriali stabilimento di Casei Gerola (PV);
- 40) Società ISOSTAR di Arena Po (PV).

LombardiaArticolo 6: adozione bambini

Non è stata avanzata alcuna richiesta di fruizione dei benefici garantiti dall'articolo in questione.

Articolo 7: assenze dal lavoro ex lege 1204/71.

L'alternanza dei coniugi nella astensione dal lavoro nei casi in cui ricorrano le condizioni di cui all'art. 7 della legge in esame, si presenta con manifestazioni episodiche e scarsamente significative.

Articolo 15: violazione artt. 1-5

Nell'anno 1981 il contenzioso per violazione delle disposizioni di cui agli articoli 1-5 della legge 903 è stato praticamente inesistente.

Dati relativi all'occupazione femminile.

Le difficili condizioni economico-produttive in cui versano una gran parte di aziende ubicate nella Regione Lombardia ha avuto conseguenze sfavorevoli anche sullo andamento del lavoro femminile.

Dalle iscrizioni effettuate negli Uffici di collocamento, è risultato, infatti, che il numero delle donne iscritte nelle liste è aumentato e sia nel settore giovanile che in quello ordinario il loro numero è stato superiore a quello degli uomini.

Tale tendenza si è mantenuta costante anche nei primi mesi dell'anno 1982 e non si prevede per il momento alcun cambiamento significativo.

- REGIONE TRENTINO ALTO ADIGE

Articolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti

a) In nessun settore o ramo di attività risultano essere state accertate violazioni per quanto riguarda l'accesso al lavoro. Tutte le aziende si sono adeguate alla normativa in esame.

b) Non risultano essere intervenute a livello regionale, nè a livelli provinciali, particolari deroghe per quanto attiene ai lavori pesanti.

Articolo 3: discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressioni in carriera.

Non risultano essere state segnalate nè denunciate ovvero accertate discriminazioni basate sul sesso, in ordine all'attribuzione di qualifiche, mansioni e progressioni in carriera.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Nulla da segnalare.

Articolo 5: divieto lavoro notturno.

Non sono stati stipulati nell'ambito regionale contratti o accordi collettivi di deroga.

Articolo 6: adozione bambini.

Nulla da segnalare.

Articolo 7: assenze dal lavoro ex lege 1204/71.

Nulla da segnalare.

Articolo 15: violazioni artt. 1-5.

Non risultano pronunciamenti nella materia da parte dell'Autorità Giudiziaria.

Trentino Alto Adige

La legge 903 può definirsi pienamente acquisita nella realtà del mondo del lavoro.

Dati relativi all'occupazione femminile.Provincia autonoma di Bolzano 1981

<u>Settore</u>	<u>Iscritte</u>	<u>Disponibili</u>	<u>Licenziate</u>	<u>Assunte</u>
Agricoltura	111	74	2.840	3.041
Industria	293	171	1.928	1.716
Trasp.Serv.	2.545	793	16.679	18.084
Impiegate	484	356	590	904
Generici	75	58	-	-
<u>Totali</u>	<u>3.508</u>	<u>1.452</u>	<u>22.037</u>	<u>23.745</u>

Provincia autonoma di Trento 1981

<u>Settore</u>	<u>Iscritte</u>	<u>Disponibili</u>	<u>Licenziate</u>	<u>Assunte</u>
Agricoltura	967	478	779	1.070
Industria	4.145	2.590	1.338	1.475
Trasp.Serv.	11.599	6.215	10.283	13.741
Impiegate	7.949	6.016	532	1.527
Generici	3.477	2.682	-	-
<u>Totali</u>	<u>28.137</u>	<u>17.981</u>	<u>12.932</u>	<u>17.813</u>

- REGIONE VENETO

Articolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti

a) Non risultano, in generale, violazioni da parte di datori di lavoro. Questo aspetto della normativa, quindi, non sembra creare particolari motivi di intervento.

Infatti, gli stessi uffici di collocamento non hanno effettuato segnalazioni di sorta tranne limitatissimi casi che riguardano la provincia di Verona, dove alcune aziende si erano rifiutate di assumere lavoratrici. Da gli accertamenti eseguiti, è stato, peraltro, appurato che non si trattava di violazione dell'articolo 1, ma di rifiuto di assumere lavoratori avviati in base a richiesta numerica. A seguito dell'intervento ispettivo, le lavoratrici sono state assunte.

b) Non risultano essere intervenute deroghe attinenti i lavori pesanti, nè che siano stati stipulati accordi collettivi in ordine a detti lavori, stante anche una certa opposizione delle OO.SS. dei lavoratori.

Articolo 3: discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressioni in carriera.

Non sono risultate violazioni alla normativa prevista dall'articolo in esame.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Il ricorso alla normativa di cui all'articolo 4, può considerarsi quasi inesistente anche per la mancanza di qualsiasi fonte conoscitiva. Tuttavia, si segnala un intervento effettuato dall'Ispettorato provinciale di Treviso che ha adottato un provvedimento contravvenzionale in merito.

VenetoArticolo 5: divieto lavoro notturno.

Nel corso dell'anno 1981 sono stati stipulati numero otto accordi aziendali, di cui, sei in provincia di Treviso ed uno ciascuno nelle province di Verona e Rovigo.

In provincia di Treviso sono state, altresì, elevate due contravvenzioni dal competente Ispettorato del lavoro nei confronti di due aziende che avevano fatto effettuare lavoro notturno a personale femminile senza aver preventivamente stipulato l'accordo di deroga.

Gli accordi riguardano:

- 1) Società PACKING CO di Rovigo;
- 2) INDUSTRIE FESPI RASINI stabilimento di S. Giovanni Lupatoto;
- 3) Industria dolciaria STEFANIA di Farra di Soligo;
- 4) Ditta SAPLAST di Trevignano;
- 5) Ditta dolciaria ZAGHIS di Levada di Ponte di Piave;
- 6) Società SEBRIN di Casier;
- 7) Società NUOVA MONTEBASSO di Treviso;
- 8) F.A.M. Cartiera F.A. MARSONI di Treviso.

Articolo 6: adozione bambini.

Non risultano, nella Regione Veneto, casi di ricorso alla normativa in parola.

Articolo 7: assenze dal lavoro ex lege 1204/71.

Anche per queste disposizioni non si hanno particolari notizie da segnalare. Peraltro, nemmeno l'I.N.P.S., interpellato in proposito, ha rilevato casi in cui i benefici di cui all'art. 7 siano stati usufruiti dal padre lavoratore.

VenetoArticolo 15: violazioni artt. 1 e 5.

Minime le violazioni accertate. La Magistratura non ha pronunciato alcuna sentenza in proposito.

Dati relativi all'occupazione femminile.

L'occupazione di personale femminile non ha subito percentualmente, nell'anno 1981, sostanziali modifiche. Infatti, a fronte dei 123.619 avviamenti di manodopera femminile registrati nell'anno 1980, fanno riscontro i 125.550 avviamenti dell'anno in esame.

- REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA

- Considerazioni generali

Anche per l'anno 1981/^{non}emergono dati significativi in ordine all'applicazione, nella Regione, dei vari articoli della legge 903/77. Ma se dal punto di vista formale non si ha modo di riscontrare alcuna discriminazione delle donne nel mondo del lavoro, ciò/^{non}porta ad escludere che questa, di fatto, non esista.

Pertanto l'attenzione si deve, necessariamente, spostare alla analisi e volontà di assorbimento nel mondo del lavoro di manodopera femminile. E' in tale contesto, infatti, che si manifesta la discriminazione sostanziale delle donne e la sua utilizzazione in base a criteri di "convenienza" per lo sviluppo produttivo che le confina spesso a ruoli marginali o a situazioni lavorative di carattere congiunturale.

Maggiori elementi sulla questione saranno forniti più avanti, dopo la disamina dei singoli articoli della legge, sulla base di una approfondita analisi condotta in merito dall'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione di Trieste.

Articolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti

- a) Nel corso dell'anno 1981 non sono state riscontrate violazioni riguardanti l'accesso al lavoro.
- b) Non sono intervenute deroghe a mezzo di contrattazione collettiva per ciò che concerne i lavori particolarmente pesanti.

Friuli Venezia Giulia

Articolo 3: discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressioni in carriera.

Non sono state segnalate o accertate discriminazioni nella specifica materia.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Gli Uffici della Regione non sono stati in grado di precisare l'entità del ricorso alla normativa di cui all'art. 4.

Articolo 5: divieto lavoro notturno.

Due gli accordi aziendali di deroga intervenuti in provincia di Udine, concernenti, rispettivamente, la Società DIAMANT'S - Industria tessile di Nimis e la Società FELTEX, industria tessile di Feletto Umberto.

La Società DELICIA, compagnia europea di produzione dolciaria di Gorizia, ha stipulato tre accordi sulla rimozione del divieto limitato nel tempo e nel numero delle donne lavoratrici.

L'Ispettorato del lavoro di Pordenone ha elevato numero 3 contravvenzioni a due ditte, esercenti la filatura del cotone e produzioni di carte speciali, per avere la prima, ripetutamente adibito al lavoro notturno quattro lavoratrici per diciotto mesi, la seconda, cinque lavoratrici per la durata di una settimana.

Successivamente ai provvedimenti contravvenzionali, le due imprese - filatura S. Carlo e Cartomec - hanno stipulato accordi aziendali di deroga al divieto di lavoro notturno.

Friuli Venezia GiuliaArticolo 6: adozione bambini.

Non sono sorti problemi nell'applicazione di tale articolo.

Articolo 7: assenze dal lavoro ex lege 1204/71.

Gli Ispettorati provinciali non sono stati in grado di rilevare l'estensione del fenomeno.

Articolo 15: violazioni artt. 1-5.

Non è stata compiuta una azione sistematica di vigilanza, perchè l'argomento in discussione non ha costituito oggetto di particolare lagnanza o denuncia di sorta; non risultano, inoltre, essere state emesse sentenze della Magistratura di particolare rilievo.

Dati relativi all'occupazione femminile.

Nella Regione Friuli-Venezia Giulia, che comprende la provincia di Gorizia, Pordenone, Trieste e Udine, gli occupati rappresentano il 93% della forze lavoro. Le donne rappresentano il 34% degli occupati e il 61% dei disoccupati e di coloro che sono in cerca di prima occupazione, i quali, nel loro complesso, coprono il 3% delle forze di lavoro.(1)

(1) Fonte: "Rilevazione delle forze di lavoro nel Friuli Venezia Giulia" a cura dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro Regionale della Regione Friuli Venezia Giulia, Trieste, Ottobre 1981.
I dati citati si riferiscono alla rilevazione del luglio 1981.

Friuli Venezia Giulia

Confrontando il rapporto avviati/licenziati negli ultimi tre anni (1979-1980-1981), si nota una costante diminuzione del valore del rapporto che dall'1.2 del 1979 scende all'1.0 del 1981. Si va riducendo cioè il divario tra avviamenti e licenziamenti, giungendo nel 1981 ad un "turn over" pressochè completo. Ciò è determinato soprattutto dalla diminuzione degli avviamenti che, già in flessione nel 1980, diminuiscono ancora, e in tutti i settori produttivi, nel 1981. Sia la componente maschile che quella femminile partecipano a tale flessione.

Infatti le donne avviate si riducono nel 1981 del 9%; aumentano però i licenziamenti sicchè entrambi i movimenti contribuiscono a provocare la flessione anche del rapporto avviate/licenziate.

Portando l'analisi nei settori produttivi si nota come sia in particolare il settore industriale (seguito dall'agricoltura), a determinare il decremento occupativo registrato nel 1981. E' infatti l'industria il settore che assorbe la maggiore percentuale di avviati in regione, e cioè il 52%, seguito dal 32% del settore dei servizi, dal 9% del terziario impiegatizio e dal 7% dell'agricoltura. Le donne rappresentano il 15% degli avviati nella industria, il 56% nei servizi, il 60% nel terziario impiegatizio e il 67% nell'agricoltura.

All'interno invece della componente femminile gli avviamenti sono così distribuiti: il 50% nei servizi, il 22% nell'industria, il 15% nel terziario impiegatizio e il 13% nell'agricoltura.

Friuli Venezia Giulia

Si è detto che gli avviati diminuiscono nel 1981; tale fenomeno interessa gli uomini in tutti i settori, mentre per le donne si registra un aumento, anche se lieve, degli avviamenti nei servizi (+1%) e nel terziario impiegatizio (+2%) dove aumenta anche la loro percentuale sul totale degli avviati, (nei rispettivi settori essa è del 56% e del 60%).

Diminuiscono invece considerevolmente le donne avviate nel settore industriale (25% in meno rispetto al 1980), dove la percentuale delle avviate sul totale scende nel 1981.

Nel settore dell'agricoltura, si registra un notevole decremento delle donne avviate: (il 23% in meno rispetto al 1980), quando si era invece in presenza di un notevole aumento di avviamenti (15%) che aveva portato la percentuale delle donne avviate nel settore al 67%, rispetto al 62% del 1979; percentuale che resta comunque invariata anche nel 1981.

Nei servizi e nel terziario impiegatizio si verifica un lieve aumento degli avviamenti femminili a fronte di una diminuzione degli avviamenti maschili.

Un cenno va fatto, poi, sulle caratteristiche più evidenti dello sviluppo economico e dell'occupazione nelle singole province della regione.

La maggior percentuale di occupati nel totale regionale si registra in provincia di Udine (44%), seguita da quella di Pordenone (23%), di Trieste (20%) e di Gorizia (12%).

La provincia di Udine, che conta 209.000 occupati, ap-

Friuli Venezia Giulia

pare caratterizzata, secondo l'analisi condotta dall'Amministrazione Provinciale, da un tasso "elevato" di partecipazione della popolazione alle attività lavorative. Gli occupati rappresentano infatti il 95% delle forze lavoro presenti in provincia. Le donne ~~compongono~~ compongono il 32% degli occupati. I disoccupati e coloro che sono in cerca di prima occupazione (5.000 unità) rappresentano invece il 2% delle forze lavoro, e, al loro interno, le donne rappresentano il 60%.

Nella provincia di Pordenone, che conta 112.000 occupati, i livelli di occupazione si attestano su valori soddisfacentemente elevati sia nell'industria (con una presenza prevalentemente di sesso maschile), sia nell'agricoltura (ove trova occupazione forza lavoro caratterizzata da un'alta presenza femminile).

Nel complesso gli occupati rappresentano il 93% delle forze lavoro: le donne rappresentano il 35% degli occupati. Quanto alla disoccupazione, questa appare al di sotto di un "livello frizionale": se si considerano comunque i disoccupati e coloro che sono in cerca di prima occupazione (4.000 unità), si può notare come al loro interno sia prevalente la componente femminile che rappresenta il 75% del totale.

L'economia della provincia di Trieste è invece caratterizzata dalla presenza di alcuni problemi quali la caduta demografica, la situazione involutiva del reddito (si riduce soprattutto il valore dei comparti dell'industria e della P.A., mentre aumenta nei settori terziario ed agricolo), la staticità dell'attività industriale. Una

Friuli Venezia Giulia

siffatta situazione ha quindi influenzato negativamente l'andamento dell'occupazione nella provincia. Al luglio 1981 gli occupati, che contano 97.000 unità, rappresentano il 91% delle forze lavoro e le donne rappresentano il 34% degli occupati. Mentre i disoccupati e coloro che sono in cerca di prima occupazione (6.000 unità) sono il 6% delle forze lavoro, la metà dei quali è costituito da donne.

Rispetto ai singoli settori, l'andamento dell'occupazione femminile è il seguente.

Servizi -

La percentuale di donne sul totale degli avviati nel settore in ogni singola provincia risulta essere nel 1981 del 60% nel Goriziano, del 58% nell'Udinese e del 50% sia nel Pordenonese che nella provincia di Trieste.

Sul totale regionale ~~delle donne~~ avviate nel settore, invece, quelle avviate in provincia di Udine rappresentano il 49%, nella provincia di Trieste il 30%, in quella di Gorizia il 14% e in quella di Pordenone il 7%.

Responsabile del lieve aumento di avviamenti femminili nel 1981 è senz'altro la provincia di Trieste, l'unica del resto nella quale si verifica un movimento di segno positivo della manodopera femminile in questo settore.

Si registra, invece, una flessione degli avviamenti femminili nell'Udinese, anche qui con un rapporto avviate/licenziate costante nel 1981 rispetto al 1980.

Nella provincia di Pordenone, invece, il decremento delle avviate, ~~contenute~~ nell'1%, è aggravato da un aumento di licenziate tale da incidere sulla diminuzione del

Friuli Venezia Giulia

rapporto avviate/licenziate. Al contrario delle altre province - compresa quella di Trieste - aumentano invece gli avviamenti relativi agli uomini, il cui rapporto avviati/licenziati resta costante, in virtù anche di una diminuzione dei licenziamenti.

Terziario impiegatizio -

La percentuale di donne sul totale degli avviati nel settore in ogni provincia è del 70% nel Goriziano, del 64% nell'Udinese, del 58% nella provincia di Trieste e del 49% in quella di Pordenone.

Sul totale regionale delle donne avviate nel settore, invece, quelle avviate in provincia di Trieste rappresentano il 52%, in quella di Udine il 29%, nel Pordenonese il 10% e nel Goriziano l'8%.

L'unica provincia ove si registra una diminuzione nelle donne avviate (3%) è quella di Udine, con diminuzione anche dei licenziamenti sicchè il rapporto avviate/licenziate aumenta.

Agricoltura -

Questo settore interessa soprattutto le province di Pordenone e di Udine dove le donne avviate, su di un totale regionale di 6.041 donne avviate nel settore, rappresentano rispettivamente il 54% e il 33%, seguite da quelle di Gorizia (12%) e di Trieste. Quest'ultima provincia registra del resto una percentuale quasi irrilevante di lavoratori dipendenti nel settore e ancor meno di donne (0,4%).

La percentuale di donne sul totale degli avviati nel settore in ogni singola provincia è del 75% nel Goriziano,

Friuli Venezia Giulia

del 73% nel Pordenonese, del 58% nell'Udinese e del 32% in provincia di Trieste.

Alla flessione della manodopera nell'agricoltura partecipano tutte le province, mentre nel solo Udinese l'occupazione agricola in complesso tiene, anche quindi quella femminile. Si precisa comunque, ad integrazione di quanto detto, che questi dati rispecchiano situazioni lavorative nel settore, per così dire "ufficiali". In realtà l'integrazione di attività lavorative con il lavoro agricolo è un fenomeno particolarmente diffuso nella provincia. Infatti più di un quinto delle persone con più di 14 anni lavora, magari occasionalmente, nell'agricoltura.

Industria -

Il settore industriale è particolarmente sviluppato nella provincia di Udine e di Pordenone dove le donne avviate rappresentano rispettivamente il 65% ed il 24% del totale delle donne avviate nel settore in regione. L'apporto di manodopera femminile in provincia di Trieste e di Gorizia è invece limitata al 6% ed al 5%. Tale distribuzione degli avviamenti relativi alle donne nelle province rispecchia, del resto, le proporzioni con cui si presentano anche gli avviamenti totali nel settore.

Alla forte flessione degli avviamenti femminili verificatisi nella regione nel 1981, così come alla caduta ad un valore negativo del rapporto avviate/licenziate, partecipano tutte le Province. Ugualmente avviene per la diminuzione dell'occupazione femminile nelle aziende con oltre 35 addetti che, però, si differenzia da provincia a provincia a seconda delle dimensioni delle aziende (da 35 a 100 addetti, da 101 a 500, oltre 500).

Friuli Venezia Giulia

La diminuzione più consistente di donne avviate si verifica comunque in provincia di Trieste (33%) dove un forte aumento di licenziamenti (15%) porta il valore del rapporto avviate/licenziate, già negativo nel 1980, ad un'ulteriore diminuzione nel 1981. In dettaglio, ulteriori dati sono forniti nelle tabelle riferite alla regione.

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

UFFICIO REGIONALE DEL LAVORO DELLA I.O. - T R I E S T E

Avviati, licenziati, rapporto avviati/licenziati per sesso, settore

- Anni 1979, 1980, 1981 -

Riepilogo Regionale

	AVVIATI TOTALI				DONNE				UOMINI			
	1979	1980	1981	TOTALE	1979	1980	1981	TOTALE	1979	1980	1981	TOTALE
AGRICOLTURA	7.297	7.807	6.041		4.539	5.268	4.073		2.738	2.539	1.968	
INDUSTRIA	56.541	53.646	43.545		10.336	8.706	6.504		46.205	44.940	37.041	
SERVIZI	27.545	27.404	26.875		14.980	14.722	14.975		12.625	12.682	11.900	
ALTRI	6.921	7.580	7.365		3.846	4.393	4.449		3.075	3.195	2.916	
TOTALE	98.304	96.445	83.826		33.661	33.089	30.001		64.643	63.356	53.825	

	LICENZIATI TOTALI				DONNE				UOMINI			
	1979	1980	1981	TOTALE	1979	1980	1981	TOTALE	1979	1980	1981	TOTALE
AGRICOLTURA	6.101	6.569	5.781		3.719	4.388	3.796		2.322	2.181	1.965	
INDUSTRIA	45.356	47.877	45.153		7.524	7.418	7.374		37.532	40.459	37.779	
SERVIZI	23.736	24.405	24.460		12.698	12.847	13.422		11.038	11.558	11.038	
ALTRI	5.336	5.602	5.534		2.511	3.287	3.446		2.820	2.315	2.088	
TOTALE	80.529	84.453	80.928		26.617	27.940	28.038		53.712	56.513	52.890	

	RAPPORTO AVV./LIC.				RAPPORTO AVV./LIC. DONNE				RAPPORTO AVV./LIC. UOMINI			
	1979	1980	1981	TOTALE	1979	1980	1981	TOTALE	1979	1980	1981	TOTALE
AGRICOLTURA	1.2	1.2	1.0		1.2	1.2	1.1		1.2	1.2	1.0	
INDUSTRIA	1.2	1.1	1.1		1.3	1.2	0.9		1.2	1.1	1.0	
SERVIZI	1.2	1.1	1.1		1.2	1.1	1.1		1.1	1.1	1.1	
ALTRI	1.3	1.3	1.3		1.5	1.3	1.3		1.1	1.4	1.4	
TOTALE	1.2	1.1	1.0		1.2	1.2	1.1		1.2	1.1	1.0	

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

UFFICIO REGIONALE DEL LAVORO E DELLA N.O. - T R I E S T E

ALL. B

Rapporto avviati/licenziati negli anni 79-80-81
divisi per Province, settori produttivi, sesso

AGRICOLTURA	G O R I Z I A		P O R D E N O N E		T R I E S T E		U D I N E	
	avv./lic. donne	avv./lic. uomini	avv./lic. donne	avv./lic. uomini	avv./lic. donne	avv./lic. uomini	avv./lic. donne	avv./lic. uomini
1979	1.2	1.3	1.3	1.4	1.1	1.3	1.1	1.0
1980	1.3	1.4	1.4	1.3	.8	5.0	1.0	1.0
1981	1.2	0.9	1.1	1.1	0.7	1.4	1.1	1.1
INDUSTRIA								
1979	0.9	1.0	1.3	1.3	1.1	1.0	1.3	1.3
1980	0.9	0.8	1.2	1.2	0.8	0.9	1.2	1.2
1981	0.8	0.5	1.0	1.0	0.8	0.7	1.1	1.1
SERVIZI								
1979	1.2	1.2	1.3	1.2	1.1	1.1	1.2	1.2
1980	1.1	1.1	1.3	1.2	0.9	0.9	1.2	1.2
1981	1.1	1.1	1.3	1.2	1.0	1.0	1.2	1.2
ALTRI								
1979	1.5	1.4	1.8	1.9	1.2	1.2	1.2	0.8
1980	1.5	1.5	1.5	1.5	1.3	1.2	1.4	1.4
1981	1.3	1.2	1.7	1.6	1.2	1.1	1.4	1.3
TOTALI								
1979	1.1	1.2	1.3	1.3	1.1	1.1	1.2	1.2
1980	1.0	1.1	1.2	1.2	0.9	1.0	1.2	1.2
1981	1.0	1.0	1.1	1.1	1.0	1.0	1.1	1.1

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

A.L.L. C./4

UFFICIO REGIONALE DEL LAVORO E DELLA P.O. - FRIESTE

Avviati, licenziati, rapporto avviati/licenziati per sesso, settore, Province
 Anno 1979

	G O R I Z I A		P O R D E N O N E		F R I E S T E		U D I N E			
	Totale svviati	donne	uomini	donne	Totale svviati	donne	uomini	Totale svviati	donne	uomini
AGR.	999	640	359	2.362	53	8	45	2.761	1.549	1.212
IND.	3.573	527	3.046	2.088	6.534	630	5.904	36.423	7.091	29.332
SERV.	3.592	2.030	1.562	1.037	9.728	4.822	4.906	12.163	7.031	5.132
ALTRI	426	274	154	484	3.326	1.966	1.360	2.056	1.122	934
TOTALE	8.592	3.471	5.121	5.971	19.641	7.426	12.215	53.403	16.793	36.610

	G O R I Z I A		P O R D E N O N E		F R I E S T E		U D I N E			
	Totale lic.ti	donne	uomini	donne	Totale lic.ti	donne	uomini	Totale lic.ti	donne	uomini
AGR.	824	500	324	1.842	49	6	43	2.577	1.431	1.146
IND.	3.947	528	3.419	1.711	5.890	694	5.236	27.592	4.931	22.661
SERV.	3.003	1.680	1.323	692	8.803	4.316	4.487	10.576	6.010	4.566
ALTRI	276	189	87	284	2.767	1.568	1.199	1.674	475	1.199
TOTALE	8.050	2.897	5.153	4.529	17.509	6.544	10.965	42.219	12.847	29.372

	G O R I Z I A		P O R D E N O N E		F R I E S T E		U D I N E	
	rapp. D. svv./lic.	rapp. U. svv./lic.						
AGR.	1.2	1.1	1.3	1.4	1.1	1.3	1.0	1.1
IND.	0.9	0.9	1.2	1.3	1.1	1.0	1.1	1.3
SERV.	1.2	1.2	1.5	1.2	1.1	1.1	1.1	1.2
ALTRI	1.5	1.8	1.7	1.9	1.2	1.2	1.1	1.2
TOTALE	1.1	1.0	1.3	1.3	1.1	1.1	1.1	1.2

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

ALL. C/

UFFICIO REGIONALE DEL LAVORO E DELLA N.O. - FRIESTE

Avvisti, licenziati, rapporto avvisti/licenziati per sesso, settore, provincia
Anno 1980

	CORIEIA				PORDENONE				FRIESTE				VDIIE			
	Totale avvisti	donne	uomini	Totale avvisti	donne	uomini	Totale avvisti	donne	uomini	Totale avvisti	donne	uomini	Totale avvisti	donne	uomini	
AGR.	970	660	310	3.718	2.697	1.021	71	24	47	3.048	1.887	1.161				
IND.	3.396	405	2.991	9.988	1.820	8.168	5.997	575	5.422	34.275	5.916	28.359				
SERV.	3.712	2.178	1.534	2.044	1.051	993	8.602	3.928	4.674	13.046	7.565	5.481				
ALTRI	481	341	140	983	414	569	3.931	2.291	1.640	2.193	1.347	846				
TOTALS	8.559	3.584	4.975	16.733	5.982	10.751	18.601	6.818	11.783	52.562	16.715	35.847				

	CORIEIA				PORDENONE				FRIESTE				VDIIE			
	Totale licenziati	donne	uomini	Totale licenziati	donne	uomini	Totale licenziati	donne	uomini	Totale licenziati	donne	uomini	Totale licenziati	donne	uomini	
AGR.	763	549	214	2.682	1.906	776	41	5	36	3.083	1.928	1.155				
IND.	3.786	480	3.306	8.251	1.452	6.799	7.232	649	6.583	28.603	4.837	23.771				
SERV.	3.335	1.952	1.383	1.537	707	830	9.060	4.144	4.916	10.473	6.044	4.429				
ALTRI	328	221	107	654	266	388	3.075	1.849	1.226	1.545	951	594				
TOTALS	8.212	3.202	5.010	13.124	4.331	8.793	19.408	6.647	12.761	43.709	13.760	29.949				

	CORIEIA				PORDENONE				FRIESTE				VDIIE			
	rapporto avv./lic.	rapp. D. avv./lic.	rapp. U. avv./lic.	rapporto avv./lic.	rapp. D. avv./lic.	rapp. U. avv./lic.	rapporto avv./lic.	rapp. D. avv./lic.	rapp. U. avv./lic.	rapporto avv./lic.	rapp. D. avv./lic.	rapp. U. avv./lic.	rapporto avv./lic.	rapp. D. avv./lic.	rapp. U. avv./lic.	
AGR.	1.3	1.2	1.4	1.4	1.4	1.3	11.8	5.0	1.3	1.0	1.0	1.0				
IND.	0.9	0.8	0.9	1.2	1.2	1.2	0.8	0.9	0.8	1.2	1.2	1.2				
SERV.	1.1	1.1	1.1	1.3	1.25	1.2	0.9	0.9	0.9	1.2	1.2	1.2				
ALTRI	1.5	1.5	1.3	1.5	1.5	1.5	1.3	1.2	1.3	1.4	1.4	1.4				
TOTALE	1.0	1.1	1.0	1.3	1.24	1.2	0.9	1.0	0.9	1.2	1.2	1.2				

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

ALL. C/3

UFFICIO REGIONALE DEL LAVORO E DELLA F.O. - T R I E S T E

Avviati, licenziati, rapporto avviati/licenziati per sesso, settore, province
Anno 1981

	G O R I Z I A		P O R D E N O N E		T R I E S T E		U D I N E	
	Totale avviati	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
AGR.	658	495	163	2.216	801	49	16	1.346
IND.	3.550	352	3.198	1.562	6.513	4.869	382	4.208
SERV.	3.619	2.160	1.459	1.036	1.022	8.826	4.453	7.326
ALTRI	545	380	165	465	487	3.822	2.301	1.303
TOTALE	8.372	3.387	4.985	5.279	8.823	17.566	7.152	14.183
						Totale avviati	uomini	donne
						2.317	33	1.346
						27.051	4.487	4.208
						12.372	4.373	7.326
						2.046	1.521	1.303
						43.786	10.414	14.183

	G O R I Z I A		P O R D E N O N E		T R I E S T E		U D I N E	
	Totale lic.ti	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
AGR.	567	373	194	2.089	811	61	10	1.324
IND.	4.321	681	3.640	1.687	6.735	6.116	551	4.455
SERV.	3.390	2.033	1.357	764	833	8.936	4.402	6.223
ALTRI	413	315	98	257	315	3.097	1.972	902
TOTALE	8.691	3.402	5.289	4.797	8.694	18.210	6.935	12.904
						Totale lic.ti	uomini	donne
						2.253	51	1.324
						26.294	5.565	4.455
						10.537	4.534	6.223
						1.452	1.125	902
						40.536	11.275	12.904

	G O R I Z I A		P O R D E N O N E		T R I E S T E		U D I N E	
	rapp. D. avv./lic.	rapp. U. avv./lic.						
AGR.	1.2	0.9	1.1	1.0	0.7	0.6	1.0	1.1
IND.	0.8	0.9	9.9	0.9	0.8	0.8	0.7	1.1
SERV.	1.1	1.1	1.3	1.2	1.0	1.0	1.0	1.2
ALTRI	1.3	1.7	1.8	1.5	1.2	1.3	1.1	1.5
TOTALE	1.0	1.0	1.1	1.0	1.0	0.9	1.0	1.1
						rapp. D. avv./lic.	rapp. U. avv./lic.	rapp. U. avv./lic.
						1.1	0.6	1.1
						0.8	0.8	1.1
						1.0	1.0	1.2
						1.2	1.3	1.4
						1.0	0.9	1.1

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

ALL. D

**UFFICIO REGIONALE DEL LAVORO DELLA M.O.
T R I E S T E**

Occupati in aziende con oltre 35 addetti per sesso, settori

(ex lege 482/68 art. 21)

- Anni 1979 - 1980 - 1981 -

Riepilogo regionale

	I N D U S T R I A			A L T R E A T T I V I T A'			T O T A L E			
	U.	D.	TOT.	U.	D.	TOT.	U.	D.	TOT.	% D.
30.6.79	73.928	23.977	97.905	9.806	5.669	15.475	23.734	29.646	113.380	26,1
30.6.80	73.011	23.921	96.932	10.583	6.176	16.759	83.594	30.097	113.691	26,5
31.7.81	—	—	51.189	—	—	18.415	—	—	109.604	—

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

ALL. F/1

UFFICIO REGIONALE DEL LAVORO S.R.O.
T R I E S T E

Occupati in aziende con oltre 35 addetti
per sesso, dimensioni aziendali, settori
(ex lege 482/68 art. 21)

- Anni 1979 - 1980 - 1981 -

PROVINCIA DI UDINE

INDUSTRIA

	DA 35 A 100			DA 101 A 500			OLTRE 500		
	U.	D.	TOT.	U.	D.	TOT.	U.	D.	TOT.
30.6.79	6.968	3.555	10.523	10.217	4.534	14.751	5.987	1.543	7.530
30.6.80	7.096	3.619	10.715	10.252	4.691	14.943	6.038	1.625	7.663
31.7.81	7.215	3.318	10.533	8.079	3.908	11.987	6.844	1.763	8.607
			% D.			% D.			% D.
			34			31			20
			34			31			21
			31			33			20

	DA 35 A 100			DA 101 A 500			OLTRE 500		
	U.	D.	TOT.	U.	D.	TOT.	U.	D.	TOT.
30.6.79	1.316	609	1.925	1.735	1.587	3.322	1.099	198	1.297
30.6.80	1.374	615	1.989	1.693	1.557	3.250	1.132	234	1.366
31.7.81	1.666	847	2.513	2.333	1.011	3.344	1.275	190	1.465
			% D.			% D.			% D.
			32			48			15
			31			48			17
			34			30			13

ALTRE ATTIVITA'

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

ALL. F/2

UFFICIO REGIONALE DEL LAVORO di N.O.
T.R.I. 3.8 P. 2

Occupati in aziende con oltre 35 addetti
per sesso, dimensioni aziendali, settori
(ex lege 482/68 art. 21)

- Anni 1979 - 1980 - 1981 -

PROVINCIA DI PORDENONE

INDUSTRIA

	DA 35 A 100			DA 101 A 500			OLTRE 500		
	U.	D.	% D.	U.	D.	% D.	U.	D.	% D.
30.6.79	6.146	2.211	35,9	6.235	2.807	45,0	11.295	3.594	31,8
30.6.80	6.420	2.325	36,2	6.598	2.491	37,8	10.516	3.411	32,4
31.7.81	6.606	2.244	34,0	6.323	2.285	36,1	10.446	3.435	32,9
			TOT.			TOT.			TOT.
			8.357			9.042			14.889
			8.745			9.089			13.927
			8.850			8.608			13.861

ALTRE ATTIVITA'

	DA 35 A 100			DA 101 A 500			OLTRE 500		
	U.	D.	% D.	U.	D.	% D.	U.	D.	% D.
30.6.79	596	265	44,4	616	161	26,1	—	—	—
30.6.80	824	338	41,0	738	448	60,7	—	—	—
31.7.81	447	273	61,1	985	525	53,3	—	—	—
			TOT.			TOT.			TOT.
			865			777			—
			1.162			1.186			—
			720			1.510			—

ALL. F/4

**UFFICIO REGIONALE DEL LAVORO E.N.O.
T.R.I.E.S.T.E**

Occupati in aziende con oltre 35 addetti
per sesso, dimensioni aziendali, settori
(ex lege 482/68 art. 21)

- Anni 1979 - 1980 - 1981 -

PROVINCIA DI GORIZIA

INDUSTRIA

	DA 35 A 100			DA 101 A 500			OLTRE 500		
	U.	D.	% D.	U.	D.	% D.	U.	D.	% D.
30.6.79	1.669	404	19,5	3.827	1.202	5.029	6.043	956	6.999
30.6.80	1.982	408	17,0	2.874	1.430	4.004	6.011	966	6.977
31.7.81	1.852	436	19,0	2.867	964	3.831	5.351	697	6.048

ALTRE ATTIVITA'

	DA 35 A 100			DA 101 A 500			OLTRE 500		
	U.	D.	% D.	U.	D.	% D.	U.	D.	% D.
30.6.79	347	288	45,3	193	224	417	—	—	—
30.6.80	424	258	37,6	202	245	447	—	—	—
31.7.81	457	363	44,3	176	93	269	—	—	—

- REGIONE LIGURIA**Articolo 1: a) accesso al lavoro**

b) deroghe lavori pesanti

- a) Nell'ambito regionale sono state riscontrate quattro violazioni riguardanti l'accesso al lavoro nella sola provincia di La Spezia, violazioni che hanno dato luogo ad altrettanti provvedimenti contravvenzionali.
- b) Nessuna deroga risulta intervenuta a mezzo di contrattazione collettiva per quanto riguarda i lavori particolarmente pesanti.

Articolo 3: discriminazioni circa l'attribuzione di quali fiche, mansioni, progressioni in carriera.

Non è stata denunciata o accertata alcuna discriminazione per ciò che concerne la materia in esame.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non si sono verificati casi di applicazione della normativa che prevede in favore delle lavoratrici, in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia, l'opzione per il proseguimento del rapporto di lavoro fino agli stessi limiti d'età prevista per i lavoratori.

Articolo 5: divieto lavoro notturno.

Dalla consultazione delle parti sociali interessate, non risulta che la contrattazione collettiva provinciale ed aziendale abbia, nel corso dell'anno 1981, diversamente disciplinato in maniera sostanziale il divieto di adibire al lavoro le donne dalle ore 24 alle ore 6 nelle aziende manifatturiere, anche artigianali, tranne poche eccezioni.

Liguria

Nella provincia di Savona sono tuttora in corso i pat-
ti stipulati nel corso dell'anno 1979 presso le aziende
CO.VETRO, SAVAM e 3M-ITALIA.

Nella provincia di Genova è stato stipulato un solo ac-
cordo presso la Società SAIWA, azienda dolciaria.

Articolo 6: adozione bambini.

Anche se risultano - specie nella provincia di La Spezia -
casi di ricorso alla normativa di che trattasi, relati-
vamente all'astensione dal lavoro ed al trattamento eco-
nomico, nei previsti casi di affidamento e di adozione
di bambini, non si è in grado di quantificare con preci-
sione il fenomeno, per mancanza di dati certi.

Articolo 7: assenze dal lavoro ex lege 1204/71.

Non è stato rilevato nella Regione alcun caso di assen-
za dal lavoro del padre lavoratore in alternativa alla
madre lavoratrice.

Articolo 15: violazioni artt. 1-5.

Non sono state segnalate violazioni degli artt. 1 e 5
della legge (oltre quelle già segnalate) per la quale,
peraltro, non è stato possibile effettuare una vigilan-
za specifica per la nota carenza di personale ispettivo.

Dati relativi all'occupazione femminile.ALCUNI DATI (1)

Il primo indice significativo è dato dal buon aumento

(1) Si avverte che le categorie prese in esame sono le più
significative dal punto di vista delle quantità espresse;
i dati del 1979 e 1980 si riferiscono al periodo gennaio/
novembre. Quelli del 1981 al periodo gennaio/settembre.

Liguria

della percentuale di avviamenti femminili: 1,5 punti.
Come scatto è inferiore soltanto a quello verificatosi
nel 1978.

ANNO	%
1973	29,8
1974	30,6
1975	30,5
1977	30,4
1978	33,8
1979	33,8
1980	33,5
1981	35,0

La dinamica è pienamente confermata a livello di iscrizione: arretramento di 1,7 punti delle posizioni maschili:

UOMINI ISCRITTI (31.12)

ANNO	%	DIFFERENZA
1973	66,0	
1974	63,7	- 2,3
1975	59,4	- 4,3
1977	56,5	- 2,9
1978	49,8	- 6,7
1979	46,9	- 2,9
1980	48,5	+ 1,6
1981 (30.9)	46,8	- 1,7

Liguria

L'avanzamento delle donne è la risultante di progressioni in alcune categorie e regressioni in altre. Prevalenti sono le prime.

ASSUNZIONI FEMMINILI

CAT.	1980 %	1981 %	DIFF. % RISPETTO 1980	DIFF. % RISPETTO 1977
01	40	49	+ 9	+ 12
14	10	19	+ 9	+ 10
05	40	46	+ 6	+ 8
23	69	72	+ 3	- 3
21	46	48	+ 2	+ 8
09	76	78	+ 2	0
18	5	6	+ 1	+ 2

Una sostanziale stabilità caratterizza le categorie 10, 13 e 16. Un miglioramento delle posizioni maschili si registra invece nelle seguenti:

ASSUNZIONI MASCHILI

CAT.	1980 %	1981 %	DIFF. % RISPETTO 1980	DIFF. % RISPETTO 1977
15	72	79	+ 7	+ 5
12	67	73	+ 6	- 7
20	40	44	+ 4	+ 3
24	45	48	+ 3	- 2
17	92	93	+ 1	0

Liguria

La prima impressione che si ha, osservando questi dati, è quella di un'espansione delle assunzioni femminili nei settori più deboli (01, 14, 05, in particolare) e di un recupero delle assunzioni maschili in settori più forti (15, 12, in particolare). Ma riprende vigore il movimento espansivo delle assunzioni femminili nelle categorie "Credito e Assicurazioni" e "Pubbliche Amministrazioni".

	1977	1978	1979	1980	1981
Credito e Assicurazioni	47,3	49,2	53,2	49,8	51,3
Pubbliche Amministrazioni	64,3	66,6	65,8	64,7	71,9

mentre trova conferma la tendenza all'esodo dalla "Studi professionali"

	1977	1978	1979	1980	1981
Studi professionali	75,8	74,9	72,6	68,4	67,1

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Liguria

L'impressione di cui sopra è confermata dall'analisi del rapporto fra occupazione qualificata e generica secondo i sessi:

ASSUNZIONI AL 30.9.1981

CAT.	A M P I E Z Z A	SIGNI- FICATO	INTEN- SITA'
21	_____	o	-
13	_____	S	
16	_____	000	-
20	_____	oo	=
23	_____	o	-
18	_____	00	-
24	_____	0	=
01	_____	000	=
17	_____	oo	=
05	_____	oo	=
10	_____	oo	=
15	_____	ooo	=
14	_____	o	=
12	_____	0	=
09	_____	oo	-

_____ 501 - 1450 avviati

_____ 1451 - 2550 avviati, ecc.

Posizioni Posizioni
Maschili Femminili

ooo 000 maggiore aumenti fra qualif. che generici
oo 00 aumento fra qualif. e diminuz. fra gener.
o 0 minore diminuz. fra qualif. che fra gener.

S stabilità

- lieve intensità (oscillazione indice signif. vo fino al 3%)
= media intensità (oscillazione indice signif. vo dal 4 al 6%)
= forte intensità (oscillazione indice signif. vo oltre il 7%)
-

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Liguria

TAV. 1

CAT.	Iscrizioni: % uomini		Avviamenti % uomini		Differenza
	media	genn./sett. 81	genn./sett. 81		
01	G	58	50	- 8	
	A	78	72	- 6	
05	G	27	41	+ 14	
	A	63	66	+ 3	
09	G	19	19	0	
	A	12	23	+ 11	
10	G	95	89	- 6	
	A	94	95	+ 1	
12	G	60	65	+ 5	
	A	65	77	+ 12	
13	G	89	97	+ 8	
	A	95	95	0	
14	G	43	78	+ 35	
	A	71	84	+ 13	
15	G	46	75	+ 29	
	A	65	81	+ 16	
16	G	100	99	- 1	
	A	100	98	- 2	
17	G	86	90	+ 4	
	A	92	95	+ 3	
18	G	99	96	- 3	
	A	99	93	- 6	
20	G	21	42	+ 21	
	A	18	46	+ 28	
21	G	44	50	+ 6	
	A	52	54	+ 2	
23	G	14	24	+ 10	
	A	23	32	+ 9	
24	G	47	30	- 17	
	A	44	52	+ 8	

Liguria

La Tav. 1 evidenzia una gran varietà di situazioni. Tuttavia si trova agevolmente che vi è una tendenza alla compensazione e che l'aumento percentuale medio degli uomini avviati rispetto agli iscritti è del 6%, sia per i generici sia per i qualificati. Aumento contenuto che può essere attribuito alle normali agevolazioni (punteggio di capofamiglia, ecc.).

Sembra dunque che non intervengano marcati e generalizzati fattori selettivi rispetto alla forza-lavoro femminile.

Considerazioni conclusive

La lieve flessione registratasi nel 1980 era dunque una pausa: l'avanzata delle donne nel mondo del lavoro continua, con rinnovata energia, si direbbe.

Questa nota positiva è però mitigata dalla constatazione che emerge con maggiore chiarezza la scontatezza delle direttrici di marcia: settori deboli, settori rifugio, occupazione meno qualificata. Si ha la sensazione tuttavia che non siano specifici meccanismi a determinare questo orientamento, bensì il tono generale della fase politica, caratterizzata dal venir meno delle spinte movimentiste e dal rianimarsi dei valori e degli schemi tradizionali.

- REGIONE TOSCANA

Articolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti

a) In generale, non sono state riscontrate nè segnalate violazioni riguardanti l'accesso al lavoro e nella formazione professionale delle donne.

Comunque l'Ispettorato provinciale del lavoro di Arezzo ha avuto modo di rilevare che la norma, in taluni casi, viene violata nella sostanza con il ricorso alla procedura dei passaggi diretti che si risolve, di frequente, in un pregiudizio per le lavoratrici iscritte nelle liste di collocamento.

Sempre in provincia di Arezzo, si sono verificate, sebbene sporadicamente, talune richieste di avviamento con la indicazione del sesso, richieste che sono state tuttavia rettificate dalle Aziende interessate a seguito dell'intervento dei collocatori comunali.

b) Per quanto concerne i lavori particolarmente pesanti, l'unica deroga intervenuta a mezzo di accordo aziendale riguarda la società C.A.L.P. di Colle Val d'Elsa (Siena), esercente la seconda lavorazione del vetro.

L'intesa risulta scaturita dalla "opportunità - stanti le attuali condizioni di lavoro e di ambiente - di non inserire personale femminile nel reparto macchine automatiche di produzione vetraria, essendo le mansioni ivi espletate particolarmente rischiose e pesanti, attribuibili, conseguentemente, soltanto a lavoratori di sesso maschile in possesso di particolari requisiti di idoneità psicofisica e con età che consenta positivo adattamento".

ToscanaArticolo 3: discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressioni in carriera.

Nessuna segnalazione è pervenuta relativamente ad eventuali discriminazioni nella materia. Occorre, comunque, osservare che l'accertamento di eventuali discriminazioni presenta notevoli difficoltà, e, normalmente, la questione viene trascurata anche a livello di contrattazione aziendale.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

In relazione alla più diffusa conoscenza della legge, si presume che la facoltà prevista nel presente articolo sia stata utilizzata da un numero crescente di lavoratrici.

Ciò principalmente per i seguenti ordini di motivi:

- a) perchè spesso le lavoratrici 55enni non hanno raggiunto i quindici anni di contribuzione (molte iniziano a lavorare come dipendenti solo in età matura per varie ragioni di ordine familiare);
- b) perchè, quando la contribuzione non si avvicina al massimo, permane rilevante il divario tra retribuzione e pensione.

Risulta, comunque, impossibile quantificare il fenomeno.

Articolo 5: divieto lavoro notturno.

Cinque gli accordi di deroga intervenuti nel corso dell'anno in esame, che riguardano.

- 1) ditta E.L.I.O.S. di Grosseto;
- 2) società P.A.V. prodotti alimentari di Venturina (Livorno);

Toscana

- 3) società PERMAPLEX di Pistoia;
- 4) società TACCHIPLAST senese di Monteriggioni;
- 5) società C.A.L.P. di Colle Val d'Elsa (Siena).

Articolo 6: adozione bambini.

Risulta che tre lavoratrici (una residente in provincia di Lucca e due in provincia di Massa Carrara) si sono avvalse delle facoltà previste dagli artt. 4 e 7 della legge 1204/71 per l'adozione di bambini.

In generale, non sono insorti problemi divergenti in ordine alla applicazione della normativa in trattazione che, comunque, ha dato luogo ad una numerosa richiesta di chiarimenti.

Articolo 7: assenze dal lavoro ex lege 1204/71.

Il diritto previsto da tale articolo sembra aver trovato sporadica applicazione ed avrebbe interessato principalmente lavoratori appartenenti al settore pubblico e, in misura minore, quelli appartenenti al settore privato, occupati, per lo più, presso aziende di piccole dimensioni.

Articolo 15: violazioni artt. 1 - 5.

Non si è avuta notizia di alcun ricorso alla Magistratura, nè da parte delle Organizzazioni sindacali nè da parte di privati.

Anche alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, interpellate in merito, non risulta che si siano verificate violazioni alla normativa de qua, sebbene sia diffusa la sensazione che, specie in periodi recessivi co

Toscana

me l'attuale, la manodopera femminile sia quella più esposta alla riduzione dei livelli occupazionali ed al la diminuzione dell'offerta di lavoro.

Dati relativi all'occupazione femminile

	<u>Occupati</u>	<u>Donne</u>
Agricoltura	136.000 unità	32.000
Industria	572.000 "	156.000
Altri settori	656.000 "	243.000
	<hr/>	<hr/>
Totale	1.364.000 "	431.000

- REGIONE EMILIA ROMAGNA

- Considerazioni generali

La normativa in questione trova larga applicazione nella Regione, ove l'occupazione femminile ha tradizionalmente livelli molto elevati che certo hanno contribuito ad eliminare comportamenti discriminatori o situazioni di svantaggio nei confronti delle donne.

In ogni caso, nel corso dell'anno 1981, gli uffici della Regione non sono stati interessati nè hanno avuto notizie - tranne un unico caso di cui si dirà in seguito - circa questioni di specifica rilevanza concernenti l'attuazione delle disposizioni contenute nella legge 903.

Sono pervenute solo richieste di chiarimento in ordine all'applicazione di alcune norme specie quelle riguardanti il divieto di lavoro notturno delle donne; la individuazione dei lavori pesanti; il diritto alternativo del padre a fruire di alcune assenze previste dalla legge sulla tutela delle lavoratrici madri, ecc..

Nell'espletamento della normale attività di vigilanza, i funzionari ispettivi non hanno trascurato di rivolgere la loro attenzione riguardo all'osservanza delle disposizioni in argomento anche interpellando, in merito, i consiglieri di fabbrica, laddove esistenti.

Le risposte avute non hanno, però, evidenziato inadempienze o rappresentano comportamenti dei datori di lavoro diretti a disattendere i precetti di legge.

In generale, pertanto, può concludersi che in questa Regione, la legge 903 è osservata e le eventuali inosservanze o espedienti tendenti ad eluderla si debbono ritene

Emilia Romagna

re insignificanti o quanto meno superate senza bisogno di ricorrere a vertenze presso le organizzazioni sindacali o a richiedere l'intervento dei preposti organi di vigilanza.

Passando ad esaminare come in concreto le forze sociali affrontano il problema dell'occupazione della donna, possiamo rilevare che le Organizzazioni sindacali si fanno carico del problema, trasferendo anche nella contrattazione aziendale programmi e direttive alla ricerca di aree di maggiore occupazione in settori anche non "tradizionali".

Tuttavia, tali iniziative non hanno sortito i risultati sperati; sia per l'ulteriore contrazione dei livelli occupazionali in molti settori, sia per varie altre ragioni quali la mancanza di alta professionalità della donna, il maggiore assenteismo, la mancanza di strutture sociali adeguate, etc..

Infatti, alcune esperienze avviate presso aziende metalmeccaniche di qualche provincia, hanno dato esito negativo, in quanto il personale femminile, nonostante certe affermazioni di principio, tende alla ricerca di mansioni compatibili con le proprie capacità, in una area molto più vasta di quella che il ruolo tradizionale assegnato finora alla donna possa circoscrivere.

Non sembra altresì superfluo rilevare che l'occupazione delle donne nei turni di notte nelle aziende conserviere della Regione, ha dato buoni risultati, anche per mansioni che non siano quelle della cernita e lavorazione del prodotto, ma anche in lavori considerati maschili (es.: carrellisti); così pure l'inserimento di alcune donne in turni

Emilia Romagna

avvicendati per la sorveglianza di macchine ed impianti di aziende vestiarie e per la lavorazione di materie plastiche.

Positiva sembra, altresì, l'occupazione di un notevole numero di donne presso gli Enti locali (Comuni) in mansioni di vigile urbano addetto al traffico.

Interessante è stato rilevare che molti corsi di formazione istituiti nell'anno 1980, per i giovani hanno dato esito parzialmente positivo per quanto riguarda l'inserimento di personale femminile in lavorazioni tipicamente maschili per tradizione (conduzione di macchine utensili, carpenteria e simili) nel senso che, parte del personale femminile ha partecipato ai corsi e si è assoggettato alle lavorazioni citate con spirito di transitorietà, sperando poi di mutare dette mansioni con altre di tipo tradizionalmente femminile.

Ancora si segnala che dalle statistiche di una organizzazione sindacale dei datori di lavoro (A.P.I.), si rileva una tendenza all'inserimento sempre maggiore di personale femminile in mansioni impiegatizie, tecniche ed amministrative, anche di alto livello, sino alla dirigenza. Evidentemente ciò dipende dalla più elevata preparazione professionale del personale femminile e dal fatto che in tali casi, normalmente molto impegnativi sul piano dell'orario di lavoro, le donne hanno saputo far coincidere le tradizionali funzioni della donna nell'ambito della famiglia con quelle di un impiego particolarmente impegnativo e tradizionalmente riservato a personale maschile.

Continua, inoltre, nella Regione, l'esperienza di alcune cooperative che hanno inserito personale femminile nei cantieri edili con mansioni di muratore.

Ciò ha dato buoni risultati ed in parte è servito a sopprimere alla carenza di personale maschile disposto ad occuparsi dei lavori manuali nell'edilizia.

Emilia Romagna

Da segnalare, poi, che presso l'Arsenale Militare di Piacenza sono stati assunti sessanta giovani (di cui 57 donne) a conclusione di un corso di formazione annuale, con le seguenti qualifiche: muratore, imbianchino, guardiano, fornitore, fonditore, vetraio, caldaiaio. Un altro corso per 53 posti è in corso di espletamento.

Devesi, infine, sottolineare la sfasatura esistente tra l'offerta di manodopera giovanile e femminile, orientata generalmente verso mansioni di concetto, e la domanda che permette ancora spazi di assorbimento nelle qualifiche specializzate e in quelle cosiddette disagiate.

Una valvola di sfogo alla presente situazione occupazionale, potrebbe essere ricercata nel cosiddetto part-time, opportunamente regolato per contratto e liberamente scelto dalle lavoratrici. Da una indagine svolta nella Regione, è risultato che quasi tutti i grandi magazzini hanno attuato il part-time per una parte del personale liberamente scelto, anche se qualche problema sussiste in relazione all'organizzazione del lavoro ed all'alternanza di personale.

Si è notato, peraltro, che tale sistema si sta estendendo in esercizi commerciali di minori dimensioni in relazione al fatto della coesistenza di un interesse reciproco tra il datore di lavoro e la lavoratrice, che può così non trascurare totalmente l'impegno familiare.

Articolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti

a) L'Ispettorato del lavoro di Ferrara è intervenuto contravvenzionalmente nei confronti di un datore di lavoro per violazione dell'articolo in esame.

Emilia Romagna

In provincia di Reggio Emilia, vi è stata una segnalazione da parte di una sezione comunale dell'Ufficio del lavoro, la quale ha espresso il dubbio che un'azienda produttrice di laterizi avesse proceduto all'assunzione di un operaio mediante richiesta nominativa con la qualifica di fochista da adibirsi a lavori di notte, al solo scopo di evitare di assumere una donna che, altrimenti, avrebbe avuto la precedenza ad essere avviata al lavoro. Dagli accertamenti effettuati è risultato, infatti, che il lavoratore in questione non era stato adibito a mansioni di fochista, bensì a normali lavori diurni consentiti anche al personale femminile.

Il responsabile della ditta, pertanto, è stato denunciato all'autorità giudiziaria per infrazione all'art. 1 della legge in rassegna.

- b) Due gli accordi di deroga intervenuti, uno presso lo stabilimento S.F.I.R. di Forlimpopoli e l'altro presso la Ceramica GRES-LUX di Perullo.

Mentre non è stato possibile reperire copia di tale ulteriore accordo, le lavorazioni ritenute "particolarmente pesanti" nell'industria saccarifera citata, sono:

- incamalamiento bietole
- spietratore - diserbatore - cesti
- betamac - lavatrici - cesti
- tagliatrici
- filtri danex - stellar
- cottura aniti
- nastro zucchero
- controllo pesi

Emilia Romagna

- pellets
- pulizie pesanti di fabbrica
- ciclo acque
- piazzale: manovratrici, aggancio carri; pulizia terra, campionatori bietole, trasporto campioni bietole, pulizie
- pulizia vagli terra
- alimentazione campioni laboratorio tare
- lavatrici bietole e raspatori bietole laboratorio tare
- trasporto, carico a scarico bietole raspate.

Articolo 2: parità retribuzioni.

L'ispettorato del lavoro di Ferrara ha elevato due contravvenzioni per violazioni a quanto disposto dalla legge 903 in materia di parità retributiva.

Articolo 3: discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressioni in carriera.

Riguardo al divieto in argomento non sono emerse e non sono da segnalare violazioni, tranne in provincia di Ferrara, ove è stata elevata una contravvenzione.

Tuttavia non può sottacersi che, di fatto, per vari ordini di motivi, non ultimi quelli che traggono origine dalla tradizione e dalla cultura delle popolazioni, la progressione di carriera delle donne, nel rapporto di lavoro privato, si sviluppa, generalmente, in modo incompleto ed in tempi più lenti di quella degli uomini.

Emilia RomagnaArticolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non si hanno notizie precise (in quanto il dato non viene da alcuno rilevato) del numero delle lavoratrici che hanno chiesto di continuare a prestare la propria opera anche oltre il raggiungimento dell'età pensionabile.

Una stima attendibile, desunta da alcuni frammentari elementi forniti dagli Uffici del lavoro e da alcune grosse ditte a campione, fa ritenere che nella Regione, nell'anno 1981, le lavoratrici che avrebbero optato per tale possibilità - tenuto conto del settore agricolo - hanno raggiunto quasi il centinaio.

L'aumento riscontrato rispetto agli anni decorsi può ascrivarsi al desiderio o necessità da parte delle lavoratrici di conseguire una più lunga anzianità lavorativa stante i problemi di carattere economico che si fanno sempre più stringenti.

A tale proposito, alcune delle ditte sentite hanno espresso parere negativo su tale opzione in quanto ciò ritarderà - nei limiti delle previsioni occupazionali - il ricambio con manodopera giovanile di cui si avverte la necessità.

Articolo 5: divieto lavoro notturno.

65 gli accordi intervenuti nel corso dell'anno in materia di lavoro notturno.

- 1) S.p.A. Panigal - divisione alimentare - Bologna;
- 2) Società CERIM - Ceramiche di Bologna;
- 3) Società ERIDANIA - Zuccherifici nazionali - Stabilimento di Iolanda di Savoia (FE);

Emilia Romagna

- 4) Società ERIDANIA - Zuccherifici nazionali - Stabilimento di Bondeno (FE);
- 5) Ditta CAPORALI Emilia di Cesena (FO);
- 6) Società S.F.I.R. - Stabilimento di Forlimpopoli (FO);
- 7) Società LA CESENATE - Conserve alimentari - Cesena (FO);
- 8) Maglificio Willy di San Felice (MO);
- 9) Ditta MIRATESSILE di Mirandola (MO);
- 10) Società DIORITEX di Medolla (MO);
- 11) Società Ceramiche MARAZZI di Sassuolo (MO);
- 12) Società C.O.V.A.L.P.A. - Mon Jardin di Mirandola (MO);
- 13) Ceramica FINE - Stabilimento di Fiorano Modenese (MO);
- 14) Società Italiana per l'industria degli zuccheri - Mirandola (MO);
- 15) Società Italiana per l'industria degli zuccheri - Stabilimento di Finale Emilia (MO);
- 16) Società cooperativa PAFMA SOLE - Stabilimento di Martorano (PR);
- 17) Società PLASMON dietetici alimentari - Ozzano Taro (PR);
- 18) Società ERIDANIA - Stabilimenti di San Quirico (PR);
- 19) Terme di S.Andrea - Stabilimento S.Andrea Bagni (PR);
- 20) Azienda agricola industriale Greci Geremia e Figli - Gaione (PR);
- 21) Società CAMPBELLS' SOUP - Felegara (PR);
- 22) Ditta SILLPAC di Selvanizza Palanzano (PR);
- 23) Società STAR di Coscagnano (PR);
- 24) Società LOCKWOODS italiana - industria prodotti alimentari Fidenza (PR);
- 25) Società PARMALAT - Collecchio (PR);

Emilia Romagna

- 26) Società PAREN - Stabilimento di Noceto (PR);
- 27) Società VON FELTEN di Parma;
- 28) Società PALITA - S. Lazzaro (PR);
- 29) Società LA VAL TREBBIA - Conserve alimentari -
Gragnano T. (PR);
- 30) Ditta IMPRA di Parma;
- 31) Società Trafileria e Zincheria Cavatorta di Parma;
- 32) Consorzio Agrario provinciale;
- 33) Società FERRARI FIGNA;
- 34) Ditta FURIA Rinaldo;
- 35) Società L'ARDITA;
- 36) F.lli MUTTI e C.;
- 37) Ditta Fratelli PAGANI;
- 38) Ditta Gerolamo RAPALLI;
- 39) Società PEZZIOLI;
- 40) Società RACI Sementi;
- 41) Società Mansueto RODOLFI;
- 42) Società Cooperativa A.R.P. Agricoltori Riuniti Piacentini
di Gariga di Podenzano (PC);
- 43) Azienda ALIVAR De Rica di San Polo (PC);
- 44) Vetreria di Borgonovo di Borgonovo Val Tidone (PC);
- 45) Società DIELECTRIX di Castelsangiovanni (PC);
- 46) Azienda S.E.L.F. di Bagnocavallo (RA);
- 47) Società C.A.L. Conserva Alimentari Latina, Stabilimento
di Massa Lombarda (RA);
- 48) Società Solfotecnica Italiana di Cotignola (RA);
- 49) Società UNIGRA' di Conselice (RA);
- 50) C.A.L.P.O. - Cooperative Associate Lavorazione Prodotti
Ortofrutticoli - Valfrutta di Barliano (RA);

Emilia Romagna

- 51) Società Ceramica S. Antonio di Cerredolo sul Secchia (RE);
- 52) Società Gruppo MAJORCA - Stabilimento di Zoccadello Carpinetti (RE);
- 53) Società Ceramica AURORA di Casalgrande (RE);
- 54) Ceramiche RAGNO - Rubiera (RE);
- 55) Ceramiche SIDA - Casalgrande (RE);
- 56) Società OLIMPIA - Cucine economiche e stufe da riscaldamento - Gualtieri (RE);
- 57) Ceramica IMPERO GRES - Produzione artistica in cotto e smaltato - Casalgrande (RE);
- 58) Ceramica VALTRESINARO - Scandiano (RE);
- 59) Ditta artigiana "PICCINI MARIO" Maglificio;
- 60) Ditta MARIKA - Produttrice di Maglieria - Reggiolo (RE);
- 61) Società CE.MA.R. - Reggiolo (RE);
- 62) Società NUOVA MAP - Industria materie plastiche - Forche di Puianello (RE);
- 63) Azienda scatolificio SCORPION - Veggia (RE);
- 64) Cantine Cooperative Riunite - Stabilimento di Campagnola (RE);
- 65) Società INVESTO - Bebbio di Carpinetti (RE).

Articolo 6: adozione bambini.

Non risulta che lavoratrici che abbiano adottato bambini si siano avvalse della facoltà prevista dalla norma citata.

Articolo 7: assenze dal lavoro ex lege 1204/71.

Solo in provincia di Piacenza si è avuta notizia di alcuni casi di lavoratori che hanno usufruito del diritto previsto per il padre di assentarsi dal lavoro ai sensi dello art. 7 della legge 1204/71, e tale beneficio è stato ri-

Emilia Romagna

chiesto sia nel settore industriale privato che in Enti pubblici.

Tuttavia tale beneficio è stato usufruito sempre per periodi inferiori ai sei mesi e giustificati da particolari situazioni familiari.

Articolo 15: violazioni artt. 1 - 5.

Nel corso della vigilanza svolta dagli Uffici della Regione, tranne i provvedimenti adottati, di cui ancora non si conosce l'esito non sono stati adottati altri interventi in merito alla legge in questione.

Per concludere, si ritiene che nell'ambito della Regione sia viva la volontà da parte delle aziende e delle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori di attuare le norme in argomento anche e soprattutto attraverso la contrattazione a livello provinciale ed aziendale.

- REGIONE UMBRIA**Articolo 1: a) accesso al lavoro**

b) deroghe lavori pesanti

a) Da parte delle Organizzazioni sindacali è pervenuta allo Ispettorato del lavoro di Perugia una segnalazione di inadempienza e a conclusione degli accertamenti sono stati rappresentati i fatti all'Autorità giudiziaria. La ditta incorsa nella violazione di cui all'art. 1, appartiene al settore alimentare.

b) Non sono intervenute deroghe per ciò che concerne i lavori particolarmente pesanti.

Articolo 3: discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressioni in carriera.

Non sono state denunciate nè accertate inosservanze alla normativa in esame.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non si hanno elementi di valutazione circa il numero delle lavoratrici che, pur in possesso dei requisiti per avere diritto alla pensione di vecchiaia, preferiscano continuare a lavorare.

Comunque, dalle notizie che si sono potute acquisire sembrerebbe che il fenomeno abbia una certa consistenza.

Articolo 5: divieto lavoro notturno.

Cinque gli accordi aziendali stipulati nella Regione, di cui quattro nella provincia di Perugia ed uno a Terni. I settori interessati sono quelli dell'industria (tre del

Umbria

settore alimentare e uno del siderurgico) e dell'agricoltura; i motivi, l'organizzazione dell'attività lavorativa su tre turni giornalieri.

Le ditte interessate sono:

- 1) Società COLUSSI - Perugia di Petrignano di Assisi;
- 2) Società SPAGNOLI, industria alimentare di Fontana;
- 3) ALICOOP UMBRA, di Pistreno;
- 4) Società PERUGINA;
- 5) Società TERNI.

Articolo 6: adozione bambini.

Non si è a conoscenza di problemi insorti in ordine alla applicazione di questo articolo.

Articolo 7: assenza dal lavoro ex lege 1204/71.

Da informazioni assunte è risultato che alla particolare disciplina si è fatto ricorso pur non potendo quantificare il fenomeno.

Articolo 15: violazioni artt. 1 - 5.

Non è risultato che presso le Preture della Regione vi siano stati ricorsi per violazione agli artt. 1 - 5 della legge. Il solo Ispettorato del lavoro di Perugia ha esperito due interventi, di cui uno - come già detto - rappresentato alla Autorità Giudiziaria.

Dati relativi all'occupazione femminile.

Premesso che l'alta incidenza dell'occupazione femminile nella Regione è determinata dalla presenza di notevoli ed importanti aziende con prevalenti maestranze femminili (settore dolciario, abbigliamento, ecc.), è importante sotto-

Umbria

lineare l'incremento percentuale della stessa, passata dal 25,16% del 1977 al 31,22% del 1981.

Non può dirsi, comunque, che gli **incrementi** di occupazione femminile nei settori tradizionalmente maschili abbiano seguito quell'andamento.

Ciò dipende soprattutto perchè, **almeno finora**, le lavoratrici non hanno qualificazioni attinenti quei settori.

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

	1977		1978		1979		1980		1981						
	Totale avvia- ti	Avvia- ti donne	% sul totale												
PERUGIA	17708	5368	30,31	17030	5641	33,12	21169	8127	38,39	20004	6932	34,65	17586	6224	35,39
TERNI	5987	595	9,93	5069	627	12,36	6027	842	13,97	6337	1103	17,48	4816	770	15,98
UMBRIA	23695	5963	25,16	22099	6268	28,36	27196	8969	32,97	26341	8040	30,52	22402	6994	31,22

- REGIONE MARCHE

- Considerazioni generali

Nel corso dell'anno in esame, la legge 903/77 è stata applicata con sufficiente regolarità su tutto il territorio nazionale. Ciò non è desumibile soltanto dalle esperienze avute al riguardo dagli uffici periferici del Ministero del lavoro ma anche da quelle effettuate dalle altre forze sociali interessate al fenomeno, quale le organizzazioni sindacali datoriali e dei lavoratori nonché dalla Magistratura, etc., appositamente interpellate.

Articolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti

a) Le richieste numeriche di manodopera sono state soddisfatte con l'avvio al lavoro di lavoratori di ambo i sessi, in possesso della qualifica richiesta e nel rispetto delle graduatorie predisposte dagli Uffici di collocamento della Regione.

In provincia di Ascoli Piceno si sono riconfermate le resistenze da parte dei datori di lavoro operanti nei rami economici metalmeccanico ed edile, i quali hanno inoltrato richiesta di manodopera solo dopo aver avuto la certezza che la graduatoria di precedenza al lavoro fosse costituita da personale maschile.

In altre occasioni, per evitare l'avviamento di manodopera femminile, gli stessi datori di lavoro hanno fatto ricorso a richieste nominative o all'istituto del passaggio diretto ed immediato.

Detto comportamento è stato favorito anche dalla mancanza

Marche

negli stabilimenti, di locali accessori (docce, spogliatoi, etc.) da adibire al personale femminile, per l'istituzione dei quali le imprese ritengono di non essere in grado di affrontare le spese, e maggiormente, dalla mancanza di accordi contrattuali di deroga al divieto del lavoro notturno delle donne.

In provincia di Macerata è stato elevato verbale di contravvenzione nei confronti di un'impresa esercente appalto di pulizie che aveva rifiutato l'assunzione di un lavoratore.

- b) Nelle varie province della Regione non vi è stata contrattazione collettiva che abbia studiato l'istituto della classificazione dei lavori particolarmente pesanti dai quali le donne possono essere escluse.

Articolo 3: discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressioni in carriera.

Non sono state denunciate né accertate discriminazioni attinenti alla normativa.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non è stato possibile rilevare direttamente i casi di proseguimento di attività delle lavoratrici fino agli stessi limiti di età previsti per i lavoratori di sesso maschile.

Nel corso dell'azione di vigilanza, si è rilevato che molte lavoratrici optano per il proseguimento dell'attività fino al 60° anno di età usufruendo contemporaneamente del trattamento di pensione che l'INPS liquida fin dal 55° anno di età.

MarcheArticolo 5: divieto lavoro notturno.

Solamente nella provincia di Ascoli Piceno sono intervenuti accordi aziendali di deroga al divieto di lavoro notturno delle donne.

Detti accordi hanno interessato le ditte:

- 1) Zuccherificio SADAM di Fermo;
- 2) Società "PESCLAUDIO SUD" di Rotella

entrambe del settore industrie alimentari. I motivi che hanno determinato tali intese sono da attribuirsi ad esigenze di produzione ed alla organizzazione dei servizi.

Articolo 6: adozione bambini.

Non sono sorte problematiche in merito all'applicazione del disposto di cui al presente articolo.

Articolo 7: assenze dal lavoro ex lege 1204/71.

Il ricorso da parte del padre lavoratore alla normativa in esame si è verificato in un numero limitato di casi che, peraltro, non è possibile quantificare.

Articolo 15: violazioni artt. 1 - 5.

Gli Ispettorati provinciali del lavoro, oltre alla normale vigilanza, hanno mantenute costanti contatti con gli uffici del lavoro e le organizzazioni sindacali dei lavoratori per una maggiore conoscenza di eventuali comportamenti antigiuridici.

Nel complesso non sono emerse situazioni meritevoli di interventi coercitivi da parte degli organismi competenti.

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Dati relativi all'occupazione femminile

REGIONE MARCHE

S E T T O R I	A N C O N A		A S C O L I P I C E N O		M A C E R A T A		P E S A R O		T O T A L I		D I F F .
	1980	1981	1980	1981	1980	1981	1980	1981	1980	1981	
AGRICOLTURA	1.492	1.619	1.274	1.439	975	868	1.515	1.236	5.256	5.162	- 94
INDUSTRIA	4.186	4.749	6.399	4.853	3.893	2.973	3.566	3.375	18.044	15.950	- 2.094
ATTIVITA' TERZIARIA	2.485	3.062	2.535	2.661	877	1.111	3.919	4.113	9.816	11.147	+ 1.331
INTEGGATI	1.350	1.589	369	359	404	430	2.032	2.384	4.155	4.762	+ 607
T O T A L E	9.513	11.019	10.577	9.512	6.149	5.362	11.032	11.106	37.271	37.021	- 250

- REGIONE LAZIO

- Considerazioni generali

A quattro anni dall'entrata in vigore, la legge 903/77, recante norme sulla parità di trattamento tra uomini e donne, non sembra aver conseguito effetti pratici diversi da quelli realizzati negli anni precedenti.

Nella Regione la legge risulta essere stata, nella generalità dei casi, formalmente osservata anche se il principio assoluto dell'uguaglianza sostanziale tarda a realizzarsi compiutamente nel mondo del lavoro, dovendo ribaltare con vinzioni e concenzioni contrastanti.

E' comunque indubbio che occorre del tempo perchè i concetti nuovi che la legge contiene siano acquisiti alla realtà sociale.

Si tratta in sostanza di concetti che la coscienza sociale non può inglobare solo in virtù di una legge ma che abbisognano di un processo più lento e complesso nel quale i dettami di una legge sono solo in minima parte determinanti.

Una considerazione merita, infatti, la circostanza che, valutando questa legge, ci si rende conto che essa non viene generalmente disattesa o inosservata ma viene tutt'al più ignorata o scavalcata, proprio per il contenuto politico e di costume che essa contiene. Molte volte, infatti, sono gli stessi soggetti destinatari della legge che non ritengono opportuno avvalersi degli eventuali vantaggi derivanti da essa o riescono, attraverso vari espedienti, ad aggirarla, raggiungendo l'obiettivo prefissato.

Lazio

- Articolo 1: a) accesso al lavoro
b) deroghe lavori pesanti

a) Non si sono rilevate violazioni concernenti discriminazioni fondate sul sesso, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, ad eccezione di nove casi nella provincia di Roma, riguardanti altrettante unità lavorative avviate presso nove diverse aziende.

Il fenomeno ha riguardato discriminazioni a danno di lavoratori di ambo i sessi e ditte appartenenti ai settori: commercio, abbigliamento, articoli musicali, imprese di pulimento, ristorazione, case di cura ed enti morali.

b) E' intervenuta una sola deroga riguardante i lavori particolarmente pesanti individuati presso lo stabilimento CEAT di Anagni (Frosinone).

In particolare, le lavorazioni ritenute dalle parti stipulanti particolarmente gravose, riguardano lavori di pneumatici giganti o di loro parti che ne comportino il maneggio;

- lavorazioni gomma ai mescolatori - movimentazione rotoli da calandre e trafilè;
- conduzione calandre e trafilè di grandi dimensioni - intonacatura coperture;
- stivaggio semilavorati e prodotto finiti.

Articolo 3: discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressioni in carriera.

Nessuna discriminazione è stata denunciata o accertata nella specifica materia. Non sono state altresì accertate

Lazio

situazioni in contrasto con la norma in argomento.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non si sono riscontrati casi in cui le lavoratrici si siano avvalse della facoltà di continuare a prestare lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini.

Articolo 5: divieto lavoro notturno.

Tre gli accordi di deroga al divieto di lavoro notturno per le donne occupate nelle aziende manifatturiere, stipulati nell'anno 1981, e, precisamente:

- 1) Società SCHWARZENBACH SUD-ITALIA, stabilimento di Rieti;
- 2) Ceramica CASTELLANA STOVIGLIERIE, di Civitacastellana (VI);
- 3) Società cooperativa CONALMA di Tarquinia (VI).

Articolo 6: adozione bambini.

Non risulta siano sorti problemi nella applicazione della normativa in argomento.

Articolo 7: assenze dal lavoro ex lege 1204/71.

Dagli accertamenti esperiti nelle varie province è emerso, normalmente, il padre lavoratore non si avvale della facoltà concessagli dall'art. 7 della legge. Si può agevolmente affermare che il fenomeno nella regione laziale è praticamente inesistente.

Articolo 15: violazioni artt. 1 - 5.

Per quanto concerne le province di Latina, Frosinone, Rieti e Viterbo, non si è avuto intervento alcuno e di conseguenza, nessun provvedimento contravvenzionale è stato adottato, in quanto non si sono rilevate infrazioni al

Lazio

la normativa in esame.

Per ciò che attiene alla particolare procedura di competenza del Pretore, si fa presente che non risultano emessi decreti motivati, tendenti ad ordinare la cessazione di eventuali comportamenti illegittimi e la rimozione degli effetti conseguenti le eventuali violazioni di legge. Nella provincia di Roma, diversi gli interventi - di cui peraltro, non si conosce ancora l'esito dei rapporti intratti - a seguito di segnalazioni delle sezioni di collocamento o degli interessati.

Dati relativi all'occupazione femminile

(Vedasi allegata tabella).

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

AllegatoPersonale femminile avviato

settori	1980					1981						
	FR	LT	RI	RM	VT	tot.	FR	LT	RI	RM	VT	tot.
agricoltura	2.519	8.893	2.195	23.866	5.933	43.406	2.077	5.780	2.167	22.147	5.735	37.906
industria	1.025	1.292	159	5.573	1.122	9.351	1.200	1.656	83	4.415	934	8.288
servizi	1.301	698	253	17.453	976	20.681	1.571	1.297	265	17.637	937	21.707
impiego	311	92	163	8.046	719	9.331	509	189	181	8.230	1.094	10.203
totale	5.336	10.975	2.770	54.938	8.750	82.769	5.357	8.922	2.696	52.429	8.700	78.104

- REGIONE ABRUZZO

Articolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti

a) Non sono state accertate nè segnalate violazioni in merito all'accesso al lavoro delle donne.

b) Non sono state concordate deroghe, a mezzo contrattazione collettiva, relative a lavorazioni ritenute particolarmente pesanti.

Articolo 3: discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressioni in carriera.

Non sono pervenute segnalazioni, nè sono state accertate infrazioni alla normativa in esame.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non si hanno concreti elementi di valutazione in merito alla entità dei ricorsi a tale normativa; si ha comunque motivo di ritenere che le richieste siano state di entità irrilevante.

Articolo 5: divieto lavoro notturno.

La rimozione del divieto al lavoro notturno delle donne si riferisce a contratti collettivi stipulati negli anni precedenti, tuttora in vigore.

Articolo 6: adozione bambini.

Non sono sorti problemi particolari circa l'applicazione della normativa.

Abruzzo

Articolo 7: assenze dal lavoro ex lege 1204/71.

Non si hanno dati concreti per poter valutare l'estensione del fenomeno.

Articolo 15: violazioni artt. 1 - 5.

Nell'attività di vigilanza svolta nel corso dell'anno non sono state riscontrate violazioni alla legge in esame, nè risultano emerse da parte delle Autorità Giudiziarie sentenze civili o penali.

Dati relativi all'occupazione femminile.

Provincia di Pescara: in valore assoluto, negli anni 1980 e 1981, l'occupazione femminile ha fatto riscontrare un incremento di 2.289 unità. Tenuto conto degli indici di disoccupazione relativi agli stessi anni, per quanto attiene la manovalanza comune e gli impiegati in genere, si nota un incremento della disoccupazione femminile del 3,7% nel settore impiegatizio, ed una diminuzione del 5,9% per la manovalanza.

Valutato, infine, il dato complessivo della disoccupazione in tutti i settori, si rileva un incremento della disoccupazione femminile pari al 2,6% contro un incremento totale del 14%.

In concreto, l'incremento di occupazione rilevato, è di fatto, superato dall'aumento delle donne iscritte nelle liste del collocamento, mentre l'incremento della disoccupazione è notevolmente inferiore a quello della disoccupazione totale.

Abruzzo

Provincia di L'Aquila: nell'anno 1981 si è verificato un notevole calo occupazionale nel settore dell'industria a causa della crisi generale che attraversa il settore.

Per quanto riguarda in particolare il personale femminile, si rileva un decremento della disoccupazione nella manovalanza comune (- 4,7) ed un lieve incremento (+ 1,3) nella categoria degli impiegati.

Dal rapporto dei dati complessivi della disoccupazione in tutti i settori, alla luce degli anni 1980 e 1981, si nota un incremento della disoccupazione femminile pari allo 0,6%, dato pressochè irrilevante rispetto all'incremento totale pari al 5%.

Provincia di Chieti: dall'esame dei dati relativi agli avviamenti effettuati negli anni 1980 e 1981, si nota una diminuzione dell'incremento occupazionale.

Infatti, nell'anno 1980 gli avviamenti effettuati sono stati in totale 5.479, mentre nell'anno 1981, 4.924. I settori produttivi interessati sono: agricoltura: 2.279, industria: 1.874, terziario: 609, credito e assicurazione: 162.

Il suddetto decremento occupazionale è dovuto non tanto alla disapplicazione della legge di parità, attesa che in tutte le sezioni di collocamento sono compilate graduatorie uniche, ma alla ormai ristagnante crisi produttiva in cui versano molte aziende e al fatto che sovente le lavoratrici si dichiarano non disponibili per lavori non confacenti alle proprie caratteristiche fisiche, specie per quanto concerne le richieste di mano d'opera generica.

Abruzzo

Provincia di Teramo: l'occupazione femminile nella provincia non ha subito notevoli variazioni a seguito dell'entrata in vigore della legge di parità. Detta occupazione, infatti, è rimasta cristallizzata ai settori tradizionali: industria alimentari e dolciarie; abbigliamento ed arredamento in genere e, ultimamente lavorazioni plastiche e chimiche, oltre il settore pubblico dove l'occupazione femminile ha avuto un incremento notevole.

Nella provincia il settore maggiormente interessato al lavoro femminile è senz'altro l'abbigliamento, dove operano alcune aziende di notevoli dimensioni, affiancate da una miriade di altre a tipo artigianale. In detto settore, infatti, risultano occupate, anche se con andamento incerto, la maggioranza delle donne, che raggiungono quasi le 3.260 unità. Le località dove maggiormente sono sviluppate dette attività sono la Val Vibrata, il Comune di Roseto, di Notaresco e di Castilenti.

Altro settore di un certo rilievo è l'industria dolciaria, particolarmente sviluppata in Teramo capoluogo, dove sono occupate un gran numero di donne con rapporto a tempo determinato in occasione di ricorrenze festive e religiose.

Si reputa che in tale attività siano occupate oltre 1500 lavoratrici, escluso l'incremento stagionale.

Circa 600 donne sono occupate nel settore delle lavorazioni plastiche e chimiche.

- REGIONE MOLISE**Articolo 1: a) accesso al lavoro**

b) deroghe lavori pesanti

- a) Nel corso dell'anno 1981 non sono state riscontrate nel Molise violazioni riguardanti l'accesso al lavoro nei vari settori e rami di attività.
- b) Nessuna deroga è intervenuta a mezzo della contrattazione collettiva per ciò che concerne i lavori particolarmente pesanti.

Articolo 3: discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressioni in carriera.

Non sono stati segnalati casi di discriminazioni per quanto riguarda il contenuto dell'articolo 3.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Il ricorso a tale norma è del tutto inesistente nell'ambito della Regione.

Articolo 5: divieto lavoro notturno.

Due gli accordi aziendali intervenuti nell'anno 1981 ambedue determinati dalla necessità di predisporre la lavorazione su tre turni avvicinati in relazione alle particolari esigenze della produzione negli stabilimenti interessati.

Gli accordi riguardano:

- 1) Zuccherificio del Molise, con sede in Termoli;
- 2) Conservificio "VALBIFERNO" in Guglionesi.

Articolo 6: adozione bambini.

Non è stato segnalato alcun caso relativo a lavoratrici che abbiano adottato bambini.

Molise

Articolo 7: assenze dal lavoro ex lege 1204/71.

Valgono le stesse considerazioni di cui all'articolo precedente.

Articolo 15: violazioni artt. 1 - 5.

Non sono stati predisposti dettagliati interventi, in quanto non si sono verificati nel corso della normale vigilanza, casi di comportamenti diretti a violare le disposizioni della legge in esame.

Non risultano intervenute sentenze da parte dell'A.G.--.

Dati relativi all'occupazione femminile

Il personale femminile occupato nei vari settori al luglio 1981 rispetto allo stesso periodo del 1980, risulta nel complesso diminuito di n° 4.000 unità.

Analiticamente si osserva che nel settore agricoltura si è avuto un decremento di cinquemila unità; mentre nella industria non si è verificata alcuna variazione rimanendo fisso il numero delle lavoratrici occupate (duemila).

Il settore dei servizi ha riportato un incremento di mille unità.

Gli avviamenti di personale femminile hanno del pari subito una variazione in senso negativo: 3009 avviamenti contro i 4.206 dell'anno 1980.

- REGIONE CAMPANIA

Articolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti

a) Nessuna violazione della normativa è emersa sul piano locale nè in rapporto all'attività di vigilanza dell'Ispettorato del lavoro nè con riferimento a segnalazioni in sede sindacale e di autorità giudiziaria.

b) Non risulta che siano intervenute deroghe, a mezzo della contrattazione collettiva, per ciò che concerne i lavori particolarmente pesanti.

Articolo 3: discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressioni in carriera.

Non sono state riscontrate infrazioni alla norma in questione nè sono stati sollevati dubbi interpretativi della medesima.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non si è in possesso di dati statistici circa il numero delle lavoratrici che, pur avendo raggiunto l'età pensionabile, hanno optato per la continuazione del rapporto di lavoro in atto.

Da quanto è dato sapere, non sembra che il ricorso a detta facoltà di opzione possa definirsi consistente.

Articolo 5: divieto lavoro notturno.

Quattro gli accordi di deroga intervenuti nell'anno 1981, tutti in provincia di Salerno:

- 1) Società CIRIO di Pontecagnano;
- 2) Società CIRIO di Pagani;

Campania

- 3) Società CIRIO di Paestum;
4) Società STAR di Sarno.

Articolo 6: adozione bambini.

Nulla di particolare da segnalare.

Articolo 7: assenza dal lavoro ex lege 1204/71.

Nella regione, la facoltà di assentarsi da parte del padre in alternativa della madre lavoratrice non risulta essere stata esercitata nel settore privato. Nel settore pubblico, invece, si è verificato qualche caso, ma il fenomeno non ha assunto un aspetto rilevante.

Articolo 15: Violazioni artt. 1 - 5.

Nel complesso non sono emerse situazioni tali da meritare interventi da parte degli Ispettorati del lavoro nella Regione.

Dati relativi all'occupazione femminile.Provincia di Avellino

<u>1981</u>	<u>Avviati</u>	<u>Variazioni rispetto al 1980</u>
Agricoltura	2493	- 1855 (-38,66%)
Industria	2183	- 1243 (-36,28%)
Attività terziarie	184	- 20 (- 9,80%)
Dirigenti e impiegati	297	- 3223 (-36,50%)
TOTALE	5607	

CampaniaProvincia di Benevento

<u>1981</u>	<u>Avviati</u>
Agricoltura	4291
Industria	1328
Attività terziarie	482
TOTALE	6101

Provincia di Caserta

<u>1981</u>	<u>Avviati</u>
Agricoltura	17.927
Industria	1.994
Attività terziarie	449
Dirigenti e impiegati	267
TOTALE	20.637

Provincia di Napoli

<u>1981</u>	<u>Avviati</u>	<u>1980</u>
	32.713	38.322

Provincia di Salerno

<u>1981</u>	<u>Avviati</u>
Agricoltura	25.239
Industria	14.118
Trasporte e commercio	2.457
Credito e Assicurazioni	1.375
TOTALE	43.189

- REGIONE PUGLIA

- Considerazioni generali

In attuazione di intese raggiunte nel corso di una riunione dei Capi degli Ispettorati del lavoro della Puglia, gli uffici hanno eseguito una vigilanza speciale a campione, indirizzata specificamente all'accertamento dello stato di attuazione della legge in esame.

Complessivamente sono state ispezionate 54 aziende che occupavano 9.187 lavoratori di cui 2.265 donne, appartenenti ai comparti della maglieria, confezioni, calzature, alimentari, poligrafico, metalmeccanico, conserviere e commerciale.

Sia a seguito di tale vigilanza speciale che nel corso di normali sopralluoghi è emerso quanto dettagliatamente di seguito riportato.

Articolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti

- a) Gli Ispettorati di Bari e di Taranto sono stati interessati per la violazione dell'art. 1 per quanto attiene l'accesso al lavoro. Una azienda, esercente industria delle confezioni, aveva, infatti, avanzato richiesta di assunzione di un invalido civile di sesso femminile ed è stata diffidata all'osservanza della norma. Altre due aziende - una appartenente al settore metalmeccanico e l'altra gestrice di autoservizi di linea extraurbani - non avevano proceduto all'assunzione, rispettivamente, di tre e di una lavoratrice. La prima azienda è stata deferita alla Autorità Giudiziaria con apposito rapporto; una delle tre lavoratrici si è costituita parte civile nel giudizio pe-

Puglia

nale ed è stata riassunta. Anche la lavoratrice ricusata dall'azienda di autoservizi è stata assunta a seguito di ordine emesso dal Magistrato, adito direttamente dall'interessata.

- b) Non risulta che siano intervenute deroghe a mezzo di contrattazione collettiva per ciò che concerne i lavori particolarmente pesanti.

Articolo 2: parità di retribuzione.

Gli Ispettorati di Foggia e di Lecce hanno accertato due casi di discriminazione a danno di quattro lavoratrici, compiuti da due aziende, una del settore metalmeccanico e l'altra del settore turistico alberghiero. La prima azienda non aveva concesso a due lavoratrici gli aumenti periodici di retribuzione, erogati ai dipendenti di sesso maschile; la seconda aveva discriminato due lavoratrici che, pur avendo svolto lo stesso lavoro di due uomini avevano ricevuto stipendi notevolmente inferiori. Tale ultima violazione è stata riferita al competente Pretore di Otranto (Lecce) e s'ignora l'esito del rapporto.

Articolo 3: discriminazione circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressioni in carriera.

Nel rapporto inviato al Pretore di Otranto è stata evidenziata anche l'infrazione all'art. 3 per le stesse due lavoratrici alle quali era stata attribuita una qualifica diversa da quella riconosciuta ai due uomini che avevano svolto le stesse mansioni.

Tre provvedimenti contravvenzionali sono stati adottati

Puglia

dall'Ispettorato di Foggia a carico di altrettanti imprenditori, e precisamente: un'azienda appartenente al settore metalmeccanico non aveva adottato, all'atto della assunzione di cinque lavoratrici, criteri uniformi per uomini e donne ai fini della attribuzione della qualifica impiegatizia prevista dal c.c.n.l. pur in presenza di titoli di studi equipollenti; la seconda, esercente lavorazioni di materie plastiche, aveva attribuito a due lavoratrici, a parità di prestazioni, qualifiche inferiori a quelle riconosciute ai dipendenti uomini; la terza azienda, del settore chimico, aveva adibito cinque donne a mansioni tali che avevano precluso lo sviluppo di carriera consentite, per contro, ai loro compagni di lavoro, pur in presenza di identica qualifica iniziale.

Sempre in merito all'art. 3 della legge, sono state acquisite dall'Ispettorato del lavoro di Taranto, infrazioni di carattere generale dalle quali è emerso che nell'ambito del IV Centro Siderurgico ITALSIDER non sono state assegnate a dieci donne le mansioni corrispondenti al livello professionale superiore a quello di assunzione, pur essendo stato loro assicurato il trattamento economico del livello superiore. L'Ispettorato si è riservato di svolgere accertamenti in azienda.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non si hanno notizie sulla consistenza del ricorso da parte delle donne all'opzione prevista dall'art. 4.

PugliaArticolo 5: divieto lavoro notturno.

Non sono state denunciate, nè accertate, infrazioni concernenti l'esecuzione di lavoro notturno da parte delle donne nelle aziende manifatturiere, anche artigianali. Non risulta che in proposito siano intervenute deroghe mediante contrattazione collettiva. Soltanto, in provincia di Bari si è verificato il caso di una azienda, esercente arti grafiche, che aveva proposto dei turni di notte anche per le donne, ma la proposta non è stata accettata dalla rappresentanza sindacale aziendale.

Articolo 6: adozione bambini.

Non risulta che sia sorta alcuna problematica nella applicazione della normativa.

Articolo 7: assenze dal lavoro ex lege 1204/71.

Non risulta che lavoratori padri si siano avvalsi della facoltà prevista dall'art. 7.

Articolo 15: violazioni artt. 1-5.

Nessun ufficio ha avuto conoscenza, su segnalazione o nel corso della vigilanza, di casi in cui il lavoratore o la lavoratrice si sia avvalso della facoltà di ricorso al pretore ai sensi dell'art. 15 della legge. Nessun intervento, oltre quelli già citati, è stato svolto per reprimere le violazioni alle disposizioni in parola. L'Ispettorato di Lecce ha reso noto l'esito di un rapporto inviato nell'anno 1979 a carico del titolare di una fabbrica di buste di plastica che, in quell'anno, aveva violato il primo comma dell'articolo 5 per avere adibito

Puglia

una donna al lavoro notturno per cinque giorni: il responsabile è stato condannato al pagamento dell'ammenda di lire 822.600=.

Considerazioni finali

In linea di massima, si può affermare che sussistono carenze di conoscenza e confusione sulla reale portata della legge. E' opinione diffusa che quest'ultima abbia come scopo quelle di creare dei privilegi a favore della donna, il che porta a far ritenere il lavoro femminile più oneroso per la produzione, soprattutto in relazione al ^{più} alto tasso di assenteismo da parte della donna.

In linea generale, è stato rilevato che la donna quasi mai appartiene alla categoria dei dirigenti, nè svolge lavori richiedenti una alta specializzazione.

Questa situazione si verifica, comunque, a priori, al momento dell'assunzione, per una forma di autoesclusione della donna da determinate mansioni che richiederebbero un impegno permanente. Di qui il quasi spontaneo e passivo indirizzarsi della donna verso mansioni meno importanti.

La causa di ciò è da ricercarsi in una mentalità ancora diffusa secondo cui le incombenze familiari fanno capo alla donna. Altra motivazione, quella della carenza dei servizi sociali di supporto all'attività femminile.

Nei casi di malattia dei figli, è stato rilevato, infatti, che è quasi sempre la donna ad assentarsi dal lavoro, mentre il padre lavoratore non si avvale della facoltà prevista dallo art. 7 della legge 903/77, sia per mentalità, sia perchè, essendo inquadrato quasi sempre nei livelli professio

Puglia

nali più alti e maggiormente retribuiti, con la sua assenza provocherebbe alla famiglia un danno economico maggiore rispetto a quello conseguente all'assenza della madre lavoratrice.

Dati relativi all'occupazione femminile.

Il personale femminile rappresenta nella Regione circa il venti per cento del numero complessivo degli occupati.

Nell'anno 1981, a causa della crisi che continua ad attanagliare il settore della grande distribuzione e dell'abbigliamento, si è registrato un calo dell'occupazione femminile valutabile intorno al 7 per cento.

- REGIONE BASILICATA

- Considerazioni generali

Come fatto presente negli anni precedenti, il livello dell'occupazione femminile nella Regione è molto limitato e notevolmente inferiore alla media nazionale: le donne occupate sono quasi esclusivamente concentrate nella pubblica amministrazione e nella scuola, settori nei quali le discriminazioni fra i due sessi in genere non hanno modo di verificarsi.

Comunque, spesso si fa ricorso all'assunzione di manodopera femminile nel settore agricolo e nel terzario con l'intento di conseguire più bassi costi di lavoro.

E' proprio nei predetti settori, infatti, che la pratica del sottosalario e del lavoro nero è molto più vistosa nei confronti della manodopera di sesso femminile.

In tali casi l'organo ispettivo, pur rilevando tali situazioni, non può mai intervenire efficacemente stante la natura privatistica della contrattazione collettiva in vigore.

Articolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti

a) Per quel che riguarda l'accesso al lavoro, il trattamento differenziato tra i due sessi, ha riguardato, specialmente in provincia di Matera i lavori di manovalanza nella edilizia ed i lavori di forestazione, limitatamente ad alcuni Comuni.

Una discriminazione fra uomini e donne anteriormente alla costituzione del rapporto di lavoro è stata, poi, notata

Basilicata

in qualche istituto di credito di rilevanza locale.
Non risultano discriminazioni in materia di formazione professionale.

- b) Nessun accordo collettivo per ciò che concerne l'individuazione di lavori particolarmente pesanti.

Articolo 3: discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressioni in carriera.

Non è pervenuta alcuna segnalazione per mancata applicazione della parità in merito alla qualifica, alle mansioni, alla progressione in carriera, nè casi di inosservanza sono stati accertati nel corso della normale vigilanza.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

La facoltà riconosciuta alla donna lavoratrice, di posticipare fino al sessantesimo anno di età il suo collocamento a riposo, non viene usufruita nella regione se non in maniera del tutto episodica.

Articolo 5: divieto lavoro notturno.

Non sono stati stipulati contratti collettivi di lavoro contenenti una normativa diversa da quella stabilita dalla legge in tema di lavoro notturno delle donne.
Non è stata, inoltre, accertata alcuna trasgressione del divieto di impiegare donne in lavori notturni.

Articolo 6: adozione bambini.

Nessun intervento è stato richiesto ai sensi di tale articolo della legge.

BasilicataArticolo 7: assenze dal lavoro ex lege 1204/71.

I casi in cui il padre lavoratore intende usufruire del diritto di assentarsi dal lavoro in alternativa alla madre lavoratrice sono, nella regione, molto limitati. L'Ispettorato del lavoro di Matera è stato interessato al riguardo solo in un caso in cui un datore di lavoro intendeva frapporre ostacoli al godimento del diritto in questione. A seguito dell'intervento dell'organo di vigilanza, la questione è stata chiarita ed il lavoratore ha goduto del beneficio richiesto.

Articolo 15: violazione artt. 1 - 5.

Non risulta che la Magistratura abbia adottato provvedimenti ai sensi di tale articolo.

Dati relativi all'occupazione femminile.

Di seguito si riportano i dati relativi agli avviamenti al lavoro di personale femminile effettuati negli anni 1980 e 1981.

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

SETTORE	MATERA		POTENZA		BASILICATA		INDICE REGIONALE INCREMENTO O DECREMENTO 1980 = 100	
	1980	1981	1980	1981	1980	1981	1980	1981
Agricolt.	9695	10694	13804	14806	23499	25500	100	109
Industria	164	316	903	818	1067	1134	100	106
Trasporti e Servizi	319	346	279	351	598	697	100	117
Credito e Ass.	14	15	81	71	95	86	100	91
Studi pro- fessionali	133	139	179	202	202	312	100	147
Pubbliche Ammin.	560	585	476	339	1036	924	100	89
TOTALE	10885	12066	15622	16587	26507	28653	100	108

Come potrà rilevarsi dagli indici regionali, quasi tutti i settori hanno registrato un incremento dell'occupazione rispetto al 1980 ad eccezione del "credito e assicurazioni" e della "Pubblica Amministrazione", che registrano un decremento.

Complessivamente si nota un incremento della occupazione del personale femminile che supera l'8% rispetto al 1980.

- REGIONE CALABRIA

- Considerazioni generali

Gli effetti della normativa in questione sono poco avvertiti per il fatto che, nell'ambito della Regione, l'occupazione femminile non assume rilevanza notevole, sia a causa della attuale situazione socio-economica delle tre province calabre, sia per la scarsità di posti di lavoro disponibili, e sia, in fine per altre difficoltà di ordine psicologico, tradizionale e culturale.

Si può tuttavia affermare che si avvertono ovunque nella Regione forti tendenze evolutive.

In linea generale, la parità retributiva, a parità di prestazioni lavorative tra lavoratori dei due sessi, è osservata.

Per quanto attiene la discriminazione per l'accesso al lavoro, si può dire che le Amministrazioni pubbliche, gli Istituti di Credito, le aziende private di grandi dimensioni si attengono certamente al rispetto della legge.

Non si può però escludere che nelle piccole aziende e nei piccoli centri, la parità di trattamento tra uomini e donne possa essere disattesa, sia a causa dei motivi ambientali psicologici, tradizionali e culturali di cui si è già accennato, sia per la poca conoscenza che si ha della legge.

In atto, il personale femminile, che costituisce nella Regione Calabria meno di un quarto della forza lavorativa, è impiegato soprattutto in attività agricole stagionali (raccolta, messa a dimora di piantine di ortaggi, ecc.) e nel settore terziario. Solo in qualche attività, il personale femminile prevale, come numero, sul personale maschile (es.: personale operaio di aziende esercenti il commercio di prodotti

Calabria

ortofrutticoli; personale paramedico di case di cura private).

Il personale femminile è, tuttavia, in continuo incremento nel pubblico impiego e presso gli Istituti di credito, ma è scarsamente rappresentata nelle aziende industriali, escluse quelle tessili.

In conclusione, il grado di applicazione in Calabria della normativa di cui trattasi deve essere ritenuto soddisfacente.

Articolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti

a) Nel corso della normale vigilanza non sono state accertate violazioni alla norma che vieta ogni tipo di discriminazione, fondata sul sesso del lavoratore, sia per quanto attiene l'accesso al lavoro, sia per quanto attiene le fasi di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale.

b) Non risulta che siano intervenute deroghe a mezzo della contrattazione collettiva per ciò che concerne i lavori particolarmente pesanti.

Articolo 3: discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressioni in carriera.

Non sono state accertate nè denunciate discriminazioni di alcun genere relative all'attribuzione delle qualifiche, mansioni e progressioni nella carriera.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non risulta che si sia fatto ricorso, da parte di lavoratrici

Calabria

ci, a tale normativa al fine di poter continuare a prestare la loro opera fino ai limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali.

Articolo 5: divieto lavoro notturno.

Non risulta che siano intervenuti contratti, neppure a livello aziendale, in materia di lavoro notturno delle donne.

Articolo 6: adozione bambini.

Non si è a conoscenza di particolari problematiche nella applicazione del disposto in esame, nè si è avuta alcuna notizia riguardante l'astensione dal lavoro, prevista dall'art. 4, lettera c), della legge 30.12.1971, n. 1204, da parte di lavoratrici che si siano trovate nelle condizioni previste dall'articolo 6.

Articolo 7: assenze dal lavoro ex lege 1204/71.

L'entità del fenomeno appare inconsistente. Non si sono avute notizie di casi di padri lavoratori che abbiano fatto ricorso all'art. 7 della legge, previa rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi dei diritti in questione. Non si ha notizia di interventi intesi a reprimere eventuali violazioni alla normativa in discussione.

CalabriaArticolo 15: violazioni artt. 1 - 5.

Non risulta che esistano, momentaneamente, nella Regione interventi o procedimenti giudiziari in ordine a questioni basate sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.

Dati relativi all'occupazione femminile.

Per quanto concerne l'occupazione femminile in Calabria nell'anno 1981, la stessa ha denunciato in generale un incremento, rispetto all'anno precedente, in quasi tutti i settori produttivi.

Catanzaro

Agricoltura	n. 31.084 + 3.274	rispetto '80
Industria	" 513 + 70	" "
Servizi	" 747 + 13	" "
Imp.	" 2.218 - 345	" "
	<hr/>	
	n. 34.562 + 3.012	

Cosenza

Agricoltura	n. 21.552 - 523	rispetto '80
Industria	" 570 - 327	" "
Comm. e Serv.	" 761 - 173	" "
Imp.	" 382 - 20	" "
	<hr/>	
	n. 23.265 - 1.043	

Reggio Calabria

Agricoltura	n. 17.246 + 1.353	rispetto '80
Industria	" 216 + 88	" "
Servizi	" 1.856 + 1.145	" "
Imp.	" 221 + 31	" "
	<hr/>	
	n. 19.539 + 2.617	

Calabria

Si ritiene opportuno far rilevare che, nei casi in cui il principio di parità non viene rispettato, esso è da attribuirsi alla donna che, nonostante la sua evoluzione di riscatto da una condizione minoritaria, non ha saputo trovare la forza di usare la legge per opporsi a quella tendenza datoriale, non del tutto dissolta, di ampliare il proprio potere di supremazia in seno all'azienda nei confronti del lavoratore subordinato.

E' ancora da segnalare il comportamento negativo delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori. Queste, infatti, non hanno intrapreso alcuna iniziativa intesa all'applicazione integrale dell'articolo 1 della legge in esame, come, ad esempio, per la determinazione, con contrattazione collettiva, delle mansioni particolarmente pesanti dalle quali escludere le donne. E', quindi, soltanto sul piano amministrativo che si trovano conferme all'applicazione della legge 903/77.

- REGIONE SICILIA

- Considerazioni generali:

Dalle notizie acquisite si evince che nella circoscrizione regionale isolana la disciplina introdotta dalla legge in argomento ha trovato una situazione che non presenta in linea di massima aspetti negativi per ciò che riguarda possibili sperequazioni e differenziazioni nel lavoro tra uomini e donne sia nel momento disoccupativo, sia in quello occupativo e, nell'ambito di quest'ultimo, sul piano retributivo, normativo e professionale, tant'è che gli Uffici preposti alla vigilanza non sono stati mai interessati per questioni at tinenti appunto l'applicazione della legge n. 903/77.

Questo assetto di normalità ha trovato, peraltro, riscontro nel giudizio di massima dato dalle OO.SS. e nel fatto che, gli Ispettorati del lavoro non sono mai stati chiamati per interventi che riflettono violazioni della legge in esame, i cui principi semmai, hanno trovato eco localmente nelle varie occasioni di dibattito e di incontri sindacali svolti sui temi dell'impiego e della tutela in genere del lavoro.

L'allineamento paritario per quante riguarda possibilità di accesso al lavoro non è venuto meno e parimenti, nell'anno in esame, non sono emerse tendenze di superamento della legge n. 903 attraverso assunzioni dirette, interventi di caporalato e mezzi di chiamata prodotti con avvisi e inserzioni pubblicitarie. Ancora, non si sono avute notizie su vincoli datoriali all'assunzione posti in relazione alle sta to matrimoniale e di famiglia e di gravidanza.

SiciliaArticolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti

- a) Non è emersa alcuna violazione della disposizione legislativa riguardante l'accesso al lavoro; anche in presenza di richieste discriminatorie, gli avviamenti avvengono senza tenere conto del sesso degli avviandi.
- b) Nessuna deroga è intervenuta a mezzo della contrattazione collettiva.

Articolo 3: discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressioni in carriera.

In linea di massima non si sono manifestati casi di discriminazione per ciò che concerne l'articolo 3. Per i livelli più alti, sulla base delle notizie fornite da parte sindacale, si ritiene che una certa resistenza si manifesti a fare assumere ruoli dirigenziali al personale femminile, anche se non sono stati segnalati casi specifici.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non è raro il caso che le lavoratrici manifestino l'intenzione a prestare la loro opera fino all'età di 60 anni. Pertanto, la normativa che stabilisce tale diritto è da ritenersi attuale e mantiene inalterata la sua validità.

Articolo 5: divieto lavoro notturno.

Nel territorio isolano non si conoscono aziende che occupano manodopera femminile nelle ore di cui al divieto po-

Sicilia

ste dalla presente normativa. Conseguentemente non si è presentata la necessità dell'intervento della contrattazione collettiva.

Articolo 6: adozione bambini.

Nessuna problematica è insorta nell'applicazione della disposizione in esame.

Articolo 7: assenze dal lavoro ex lege 1204/71.

Soltanto in pochissimi casi è stato utilizzato da parte dei lavoratori padri il diritto di assentarsi dal lavoro per la malattia del figlio di età inferiore ai 3 anni. Si presume, inoltre, per mancanza di specifiche segnalazioni, che non si siano verificate opposizioni all'esercizio di tale diritto.

Articolo 15: violazioni artt. 1 - 5.

Nessun intervento o pronuncia della Magistratura è intervenuto per violazioni alla normativa in esame.

Dati relativi all'occupazione femminile.

Per quanto riguarda gli avviamenti di manodopera femminile in relazione alle attività produttive esistenti nella Regione durante l'anno 1981, si sono attestati su una percentuale del 17 per cento su una media nazionale che raggiunge all'incirca il 26 per cento.

- REGIONE SARDEGNA

- Considerazioni generali

La legge in argomento non ha richiesto, presso i quattro Ispettorati provinciali del lavoro della Sardegna, specifici interventi. Gli stessi, peraltro, nello svolgimento dei normali compiti di istituto, non hanno rilevato infrazioni alla normativa sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro. Il loro intervento si è limitato, in linea di massima, alla soluzione di quesiti ed al chiarimento dei dubbi circa la esatta interpretazione della legge stessa.

Articolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti

- a) Nel corso dell'anno 1981 non sono pervenute segnalazioni relative a discriminazioni riguardanti l'accesso al lavoro delle donne nè sono emersi, nel corso della normale attività di vigilanza, casi di violazione alla legge.
- b) Non risulta che si siano verificate deroghe, a mezzo di contrattazione collettiva, riguardanti la esecuzione di lavori particolarmente pesanti nè a livello provinciale nè a livello aziendale.

Articolo 3: discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni e progressioni in carriera.

Non sono stati accertati nè denunciati casi di discriminazioni in ordine alla attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e della progressione nella carriera.

SardegnaArticolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non risulta, in linea generale tranne che in provincia di Cagliari, che lavoratrici in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia abbiano optato per continuare a prestare la propria opera fino agli stessi limiti previsti per gli uomini.

Per quanto riguarda, tuttavia, la provincia di Cagliari, non si è in grado di stabilire se il ricorso a tale normativa possa o meno considerarsi rilevante perchè privi dei dati relativi alle richieste in tal senso inoltrate.

Articolo 5: divieto lavoro notturno.

Un solo accordo di deroga intervenuto in provincia di Cagliari, presso la Società The Casar Company, motivato per evitare il deterioramento della materia prima impiegata.

Articolo 6: adozione bambini.

Non sono pervenute segnalazioni di inadempienza alle norme in esame nè sono state accertate inosservanze.

Articolo 7: assenze dal lavoro ex lege 1204/71.

Nell'ambito della provincia di Cagliari si sono verificati alcuni casi di utilizzazione della facoltà concessa dall'articolo in argomento, da parte di alcuni lavoratori che hanno chiesto ed ottenute l'astensione dal lavoro in luogo della moglie. Non si è in grado, tuttavia, di stabilire l'entità del fenomeno ed i settori interessati alla questione.

SardegnaArticolo 15: violazioni artt. 1 - 5.

In relazione a quanto esposto nei punti precedenti, nessun intervento è stato necessario svolgere al fine di reprimere violazioni alla normativa in esame.

Anche da notizie presso le sedi competenti, si è avuta conferma che nessuna sentenza è stata emessa dalla Autorità Giudiziaria.

Dati relativi all'occupazione femminile.

Nell'agricoltura le donne sono regolarmente iscritte nelle graduatorie di precedenza assieme agli uomini e in numero sempre maggiore. Sono avviate, specie nelle provincie di Sassari e Nuoro, quali braccianti per i lavori di rimboschimento.

Le donne, che aspirano a lavorare nel settore industriale ammontano a 1745 su un totale di 20.789, di cui 107 avviate nel corso dell'anno, distribuite nei settori alimentare, tessile e dell'abbigliamento, dove la presenza femminile continua ad essere rilevante.

Nel terziario, la presenza femminile è massiccia: 7875 donne, iscritte nelle liste di collocamento su un totale di 12.376 unità. Sono state avviate in questo settore, tradizionalmente femminile, 408 lavoratrici, pari al 46,36% del totale degli avviati.

Anche negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli le donne con appena 51 giornate annue sono in numero molto maggiore degli uomini e ciò fa dubitare dello stato di sottoccupazione in cui versa l'agricoltura in Sardegna; però fa

Sardegna

anche pensare che tali elenchi abbiano assunto carattere di assistenza, tanto che spesso, ci si iscrive solo al fine di ottenere pensioni, assistenza in caso di gravidanza o altre.

Notevole, infatti, è il numero di iscritte denunciate alla Magistratura per truffa ai danni dell'INPS.

PAGINA BIANCA

RELAZIONE ANNO 1982

PAGINA BIANCA

REGIONE VALLE D'AOSTA

- Considerazioni generali: Si ritiene opportuno osservare preliminarmente che nel corso dell'anno 1982 nessuna denuncia di violazione della legge n°.903/77 è pervenuta agli Ispettorati del lavoro della Regione. Ciò lascia presupporre che, in linea di massima, la suddetta normativa sia generalmente osservata.

- Articolo 1 : { a) accesso al lavoro
 { b) deroghe lavori pesanti

a) Nel corso della normale vigilanza non sono state rilevate violazioni in tema di accesso al lavoro, né sono state raccolte lamentele al riguardo.

b) Un solo accordo di deroga è intervenuto nel corso dell'anno 1982. Esso riguarda la cooperativa "La Grella", e, segnatamente, i lavori concernenti i reparti di segheria e macchine scelpitrici.

- Articolo 3 : discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressioni in carriera.

Non sono state denunciate o accertate discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche e la progressione nella carriera in relazione al sesso.

Valle d'AostaArticolo 4 : opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non è possibile formulare alcuna valutazione al riguardo, per indisponibilità di dati.

Articolo 5 : divieto lavoro notturno.

Nel corso del 1982 non sono pervenute agli Ispettorati del lavoro della Regione comunicazioni riguardanti la stipulazione di contratti collettivi e accordi aziendali intesi a rimuovere il divieto di adibire le donne, occupate in aziende manifatturiere, al lavoro notturno dalle 24 alle 6, e di accordi recanti una disciplina diversa a tale divieto.

Non sono pervenute neppure segnalazioni relative ad infrazioni al divieto medesimo.

Articolo 6 : Adezione bambini.

Non si ha notizia di lavoratrici che, avendo adottate bambini, si siano avvalse del diritto di assentarsi per 3 mesi e di assentarsi facoltativamente ai sensi dell'art.7 della legge 1204/71.

Articolo 7 : assenze dal lavoro ex lege 1204/71.

Si ritiene che vada accentuandosi la tendenza, seppure modesta, da parte di padri lavoratori, specie nel settore del pubblico impiego, ad avvalersi del diritto di assentarsi dal lavoro in alternativa alla madre lavoratrice.

Valle d'Aosta

Non è tuttavia possibile quantificare il fenomeno per indisponibilità di dati.

- Articole 15 : Violazioni artt. 1 - 5.

Alla locale Pretura non sono pervenute richieste di intervento da parte di lavoratori e di organizzazioni sindacali, intese a far cessare comportamenti illegittimi in violazione agli artt. 1 - 5 della legge in rassegna.

- Dati relativi all'occupazione femminile

L'incidenza percentuale dal 1977 ad oggi degli avviamenti di personale femminile rispetto al totale, è la seguente:

Anno 1977 : 27,55 %
Anno 1978 : 28,28%
Anno 1979 : 28,43%
Anno 1980 : 29%
Anno 1981 : 30,73%
Anno 1982 : 30,80%

Valle d'Aosta

Analiticamente per il 1982 si sono registrati i seguenti avviamenti:

	<u>Uomini</u>	<u>Donne</u>	<u>Totale</u>
Agricoltura	701	279	980
Industria	5.299	230	5.529
Terziarie - Imp. e Servizi	3.926	3.911	7.837
TOTALE	<u>9.926</u>	<u>4.420</u>	<u>14.346</u>

Dai dati sopra riportati, si può rilevare che non sono intervenuti movimenti degni di rilievo. Nei settori tradizionalmente maschili, quali quello siderurgico, il fenomeno delle assunzioni di personale femminile è ancora di modeste dimensioni e non si ritiene che nel futuro possa registrare variazioni considerevoli, anche in considerazione degli accordi limitativi stipulati con le principali aziende, ai sensi dell'art.1 della legge in esame.

REGIONE PIEMONTE- Considerazioni generali:

La legge 903/77 continua a registrare difficoltà applicative prevalentemente collegate alle strutture aziendali, ai tipi di lavorazione, alle mansioni, in quanto le aziende che per lungo tempo hanno occupato solamente e prevalentemente personale maschile, devono dotarsi di nuove strutture e riorganizzare i turni di lavoro.

Finora la legge ha potuto esplicare qualche effetto positivo solo a livello di occupazione di manovalanza generica e qualifiche impiegate non elevate per le quali, essendo prescritta la richiesta numerica per l'avviamento al lavoro, più difficile appare la discriminazione.

Per le qualifiche operaie più specializzate e per gli impiegati di concetto, essendo possibile la richiesta nominativa, le aziende possono assumere personale maschile con preferenza rispetto a quello femminile.

Inoltre, mancando qualsiasi normativa contrattuale intesa a determinare i lavori particolarmente pesanti ai quali possono non essere adibite le donne, anche nei casi di avviamento al lavoro di lavoratrici in seguito a richiesta numerica, i datori di lavoro possono assegnare le stesse a lavori gravosi e pesanti in modo da indurle alle dimissioni.

Piemonte

Articolo 1 : a) { accesso al lavoro
 b) { deroghe lavori pesanti

- a) Scarse le violazioni della legge accertate dagli Uffici. Una sola contestazione nei confronti di un'azienda tessile.
- b) Non risulta intervenuta alcuna deroga a mezzo di contrattazione collettiva, a qualsiasi livello, per ciò che concerne i lavori particolarmente pesanti.

Articolo 3 : discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressioni in carriera.

Non sono pervenute denunce né sono state accertate discriminazioni relative alla disposizione in esame.

Articolo 4 : opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non si è a conoscenza di notizie in merito.

Articolo 5 : divieto lavoro notturno.

Sono intervenuti, nel corso dell'anno 1982, 32 contratti aziendali in materia di lavoro notturno delle donne riferiti ad aziende dell'industria tessile, alimentare, cartaria, grafica e delle materie plastiche.

Piemonte

- 1) Cartiera BAMAR - Stabilimento di Momo (NO);
- 2) Società Burgo scott - Stabilimento di Romagnano (NO);
- 3) Società Unione Manifatture - Trecate (NO);
- 4) Società FERRERO - Alba (CN);
- 5) AUDISIO Industrie Alimentari di Cuneo;
- 6) Pastificio GAZZOLA di Cuneo;
- 7) Istituto Grafico BERTELLO - Stabilimento di Borgo San Dalmazzo (CN)
- 8) Società BURGO SCOTT - Stabilimento di Villanovetta (CN);
- 9) Ditta AZ 81 di Cuneo
- 10) Manifattura di CURINO - Curino (VC);
- 11) Società BALMELLO - Vercelli;
- 12) Società Fratelli PIACENZA - Biella (VC);
- 13) Società BOCCHIETTO FILATI - Cerreto Castello (VC);
- 14) TINVAL - Tintoria Industriale Vallestrona - Jossato (VC);
- 15) Filatura BOTTO POALA - Lessona (VC);
- 16) Società SAFIL - Cerreto Castello (VC);
- 17) Società FILATURA LORA e FESTA Borgosesia _VC);
- 18) Filature BOTTO RIUNITE - Lessona (VC);
- 19) Filatura FONTANELLA - Cossato (VC);
- 20) Lanificio GUABELLO ANTONIO e F.llo - Mongrando (VC);
- 21) Lanificio BOTTO Giuseppe e Figli - Vallemosso (VC);
- 22) Filatura PETTINATA ITALFIL - Borriana (VC);
- 23) Lanificio di STRONA - Strona (VC);
- 24) F.lli BLOTTO BALDO - Filatura pettinata e tintoria Biella (VC);

Piemonte

- 25) Ditta II.DI.CI - Tessitura di Caresana (VC);
- 26) Lanificio Fratelli GARLANDA - Valencosso (VC);
- 27) Società VITALE BARBERIS *CANONICO - Trivero Prativo (VC);
- 28) Industria Tessile di Vercelli;
- 29) Ditta TES-BEN SAS di Vercelli;
- 30) Ditta SONCIN Lucia di Vercelli;
- 31) Filatura SILVER - Pralungo (VC);
- 32) Società F.lli SACLA' di Asti;
- 33) Società NUOVA FANNYFIL - Buttigliera d'Asti.

Articolo 6 : Adozione bambini.

Non si ha notizia né si è a conoscenza di problemi insorti nell'applicazione della particolare normativa.

Articolo 7 : assenze dal lavoro ex lege 1204/71.

Non si ha notizia di lavoratori padri che si siano avvalsi della facoltà di astenersi dal lavoro in sostituzione dell'altro coniuge.

Articolo 15 : Violazioni artt. 1 - 5

Non risulta che lavoratori od organizzazioni sindacali abbiano fatto ricorso al Pretore per comportamenti diretti a violare le disposizioni in esame, né risultano emesse sentenze nella materia.

Piemonte

Dati relativi all'occupazione femminile

DONNE== OCCUPATE

(fonte Camera di Commercio)

	1982	1981
AGRICOLTURA	36.000	39.000
INDUSTRIA	190.000	206.000
TERZIARIO	272.000	280.000

ISCRITTI DISPONIBILI AL 31.12.1982

	D.	U.	T.
AGRICOLTURA	1.063	703	1.766
INDUSTRIA	15.808	17.897	33.705
TERZIARIO	6.124	2.868	8.992
DIRIGENTI E IMPIEG.	28.152	7.364	35.516
MANODOPERA GENERICA	37.977	14.080	52.057

AVVIAMENTI

<u>AGRICOLTURA</u>	D .	U.
A L E S S A N D R I A	1.171	1.270
A S T I	410	611
C U N E O	12584	2.136
N O V A R A	1.003	1.029
T O R I N O	235	423
V E R C E L L I	<u>666514</u>	<u>1.555</u>
T O T A L E	<u>5.917</u>	<u>7.024</u>

<u>INDUSTRIA</u>	D.	U.
A L E S S A N D R I A	2.490	7.567
A S T I	998	3.813
C U N E O	3.023	9.655

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

NOVARA	3.833	9.377
TORINO	9.462	37.688
VERCELLI	<u>3.464</u>	<u>6.775</u>
TOTALE	<u><u>23.270</u></u>	<u><u>74.875</u></u>

<u>SERVIZI</u>	D.	U.
ALESSANDRIA	3.356	2.259
ASTI	1.415	995
CUNEO	4.027	2.247
NOVARA	4.441	3.406
TORINO	16.921	11.618
VERCELLI	<u>2.556</u>	<u>1.644</u>
TOTALE	<u><u>32.716</u></u>	<u><u>22.269</u></u>

CANCELLAZIONI

<u>AGRICOLTURA</u>	D.	U.
ALESSANDRIA	1.221	1.360
ASTI	328	464
CUNEO	1.802	2.658
NOVARA	605	761
TORINO	90	126
VERCELLI	<u>1.122</u>	<u>1.294</u>
TOTALE	<u><u>5.168</u></u>	<u><u>6.663</u></u>

<u>INDUSTRIA</u>	D.	U.
ALESSANDRIA	3.078	9.084
ASTI	1.244	4.024
CUNEO	3.378	10.842
NOVARA	4.656	11.025
TORINO	13.222	47.311
VERCELLI	<u>4.821</u>	<u>9.006</u>
TOTALE	<u><u>30.399</u></u>	<u><u>91.292</u></u>

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

<u>SERVIZI</u>	D.	U.
A L E S S A N D R I A	2.684	2.063
A S T I	1.302	812
C U N E O	2.861	2.095
N O V A R A	3.523	3.147
T O R I N O	13.814	10.813
V E R C E L L I	<u>1.951</u>	<u>1.579</u>
T O T A L E	<u><u>26.135</u></u>	<u><u>20.509</u></u>

REGIONE LOMBARDIA

- Considerazioni generali: Nell'anno 1982, le norme sulla parità di trattamento tra uomo e donna non risultano, apertamente violate. Il lavoro femminile, tuttavia, merita ancora di essere considerato con la dovuta attenzione per i suoi caratteri specifici di natura psicologica e sociale. Discriminazioni, infatti, non facilmente dimostrabili e documentabili, potrebbero essersi verificate nei casi in cui il datore di lavoro gode di una certa autonomia: per le assunzioni nominative, avanzamenti in carriera, riduzioni di personale; mentre limitazioni oggettive sono costituite dal sopraggiungere della maternità, dalla scarsa presenza di strutture per l'infanzia, dalle spese lunghe distanze del posto di lavoro.

In altre parole, solamente una articolata struttura connettiva di riforme, nelle quali la legge 903 possa inserirsi organicamente, potrà a parere di chi scrive, realizzare in pieno il precetto costituzionale di parità.

- Articolo 1 : { a) accesso al lavoro
 { b) deroghe lavori pesanti

- a) Più che esplicite discriminazioni riguardanti l'accesso al lavoro, si sono verificati casi di lavoratrici - avviate dal competente Ufficio di collocamento a seguito di richiesta numerica - le quali venivano sistematicamente licenziate durante il perio-

Lombardia

do di prova, quasi sicuramente dopo una valutazione della utilizzabilità futura in base all'età e allo stato civile.

Nel caso specifico non è stato, purtroppo, possibile applicare alcun provvedimento contravvenzionale per effetto della sanatoria introdotta con il provvedimento di amnistia di cui al D.P.R. 18.12.81, n°.744.

In linea di massima può dirsi che, mentre si rileva una moderata diminuzione nella occupazione di personale femminile nel settore industriale, esiste una tendenza di segno contrario nel settore dei Servizi, dove le donne sono preferite agli uomini per la possibilità di instaurazione di rapporti di lavoro part-time.

b) Un accordo derogatorio per lavorazioni particolarmente pesanti è stato stipulato in provincia di Cremona. Esso riguarda la Società Egidio GALBANI - Stabilimento di Casale Cremasco - e si riferisce alle sottoelencate lavorazioni:

- 1) traino assicelle;
- 2) sollevamento distributore di cagliata;
- 3) sollevamento attrezzatura per scarico cagliata.

- Articolo 3 : discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressioni in carriera.

Pur limitandosi a poche unità le fattispecie contravvenzionali in materia di qualifiche e mansioni, da notizie avute in ambiente sindacale, risulta il persistere di atteggiamenti "dato-

Lombardia

riali" conservatori nei confronti della qualità del lavoro femminile, tendenti al mantenimento di mansioni tradizionalmente femminili, oppure alle svolgimento di lavorazioni di basso livello qualitative.

- Articolo 4 : opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Scarsamente rilevante è stato il ricorso all'opzione di prolungamento dell'età pensionabile, manifestandosi una chiara propensione per l'interruzione del lavoro al cinquantacinquesimo anno di età.

- Articolo 5 : divieto lavoro notturno.

35 gli accordi derogatori in materia di lavoro notturno, intervenuti nella Regione nel corso dell'anno 1983. Casi isolati di elusione della pattuizione collettiva sono stati eliminati con appositi interventi ispettivi.

- 1) Società BRUNELLI - industria prodotti alimentari e affini di Pigenengo (CR);
- 2) Società BULGHERONI di Varese;
- 3) Società CODELCA di Caronno Pertusella (VA);
- 4) Tintoria Industriale Milanese di Caronno Pertusella (VA);
- 5) Società PALAZZINI di Somma Lombardo (VA);
- 6) Società NASTEX - Tessitura della Valtravaglia - Brezzo di Bedero (VA);

Lombardia

- 7) Maglificio MAGIR - Varese;
- 8) Tessitura Carlo MAJOCCHI - Varese;
- 9) Società WÜHRER - S. Cipriano Po (PV);
- 10) Società CAVAZZERE - Produzioni Industriali - Stabilimento di Casei Gerola (PV);
- 11) Società EDILA - Codevilla (PV);
- 12) Manifattura EFERCAL - Calcinato (BS);
- 13) Società T.A.S. - Borgosatollo (BS);
- 14) Società STYLRESINE - Castenedolo (BS);
- 15) Società INDUSTRIE PASOTTI - Stabilimento di Sabbio Chiese (BS)
- 16) Filatura di MACLODIO - Stabilimento di Macclodio (BS);
- 17) Calzificio WALTER GRANDI - Nuvolera (BS);
- 18) Società BIRRA WÜHRER SUD - Stabilimento di Brescia;
- 19) Cotonificio VALLECAMONICA - Gratacasolo di Pisogne (BS);
- 20) Società NEMBRI Industrie tessili - Stabilimento di Iseo (BS);
- 21) Società S.PELLEGRINO Terme - Stabilimento di S.Pellegrino Terme (BG);
- 22) Società M.T.P. (Urgnano (BG);
- 23) Ditta G.I.V.E.S - Treviglio (BG);
- 24) Società ISOVETRO - Produzione di lana di vetro - Ghisalba (BG);
- 25) NATRO CELLULOSA - Industria imballaggi carta - Stabilimento di Romano Lombardo (BG);
- 26) Società VERTOPIL - Vertona (BG);
- 27) Società VALCALEPIO - Manifattura tessuto spugna - Stabilimento di Castelli Calepio (BG);

Lombardia

- 28) Società NASTRI MILO - Leffe (BG);
- 29) Società MFR - Manifattura Festi Rasini - Stabilimento di Vil
la D'Ogna (BG);
- 30) FILATURA ARTIGIANA BERGAMASCA - Casnigo (BG);
- 31) Ditta ALBEN - Nossa (BG);
- 32) TESSITURA G. CANCLINI - Tessuti per camiceria - Lurate Cacciv¹io (CO)
- 33) SAATI - Società appianese tessuti industriali - Appiano Genti-
le (CO);
- 34) FILATURA DI SENNA COMASCO - Senna Comasco (CO);
- 35) TESSITURA BOZZONE - Appiano Gentile (CO).

- Articolo 6 : Adozione bambini.

Non si è a conoscenza di alcun caso di fruizione dei dirit-
ti garantiti dall'articolo in questione né di inosservanza del-
la disposizione stessa.

- Articolo 7 : Assenze dal lavoro ex lege 1204/71.

A parte qualche caso isolato, in merito all'allevamento
della prole si rileva un atteggiamento rigidamente tradiziona-
le che affida alla madre l'allevamento del bambino nei primis-
simi anni della sua esistenza.

Lombardia- Articolo 15 : Violazioni artt. 1 - 5.

L'Ufficio di Milano ha segnalato la presenza di alcune pronunce giurisdizionali, emesse in sede di giurisdizione civile, volte a sanare posizioni datoriali discriminatorie nei confronti dell'occupazione femminile. I procedimenti in questione si sono esauriti in sede civile con l'ordine ai trasgressori di sanare gli atteggiamenti discriminatori non ritenendosi dagli interessati necessario esperire le vie penali, di cui al successivo articolo 16.

Dati relativi all'occupazione femminile

Nell'anno in esame, sono state avviate nella Regione Lombardia n°.118.805 lavoratrici (su un totale complessivo di n°. 348.241 unità (corrispondente al 34,12% degli avviamenti, mentre nell'anno precedente le lavoratrici avviate al lavoro erano state n°.123.282 (su un totale complessivo di n°.379.856 unità), corrispondente al 32,45% degli avviamenti, verificandosi, pertanto, un saldo positivo dell'1,67%.

Le lavoratrici licenziate nel 1982 sono state n.105.153 (su un totale di n°.315.366) corrispondente al 33,34% dei licenziamenti mentre nell'anno precedente erano state licenziate n°.101.610 lavoratrici (su un totale di n°.321.090 unità), corrispondente al 31,64% dei licenziamenti, verificandosi, così, una accentuazione dei licenziamenti di donne pari all'1,70%.

Lombardia

La differenza avviamenti-licenziamenti pari allo 0,03% rapportata ai rispettivi dati maschili, costituisce un lieve decremento della manodopera femminile nell'anno in esame (per i valori assoluti vedi allegato A).

Le lavoratrici iscritte nelle liste di collocamento al 31.12.1982 erano n°.125.198 (su un totale di n°.206.975) corrispondente al 60,83% delle iscrizioni, mentre al 31.12.1981 erano n°.116.259 (su un totale di n°.185.135) corrispondente al 63%. La differenza del 2,17% costituisce un peggioramento del rapporto iscrizione maschi/femmine a sfavore di queste ultime (per i valori assoluti vedi allegato B).

Dati più particolari, a livello provinciale o settoriale, sono riportati negli allegati: C) (prov.Milano), D) (Prov. Bergamo), E) (prov.Brescia), F) (prov. Como), G) (prov.Cremona), H) (prov. Mantova) I) (prov. Pavia), L) (prov.Sondrio), M) (prov. Varese).

Allegato A)

AVVIAMENTI/LICENZIAMENTI (dati regionali)

	U	D	T
1981: LIC.	219.480	101.610	321.090
1981: AVV.	256.574	123.282	379.856
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	+ 37.094	+ 21.672	+ 58.766
1982: LIC.	210.213	105.153	315.366
1982: AVV.	229.436	118.805	348.241
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	+ 19.223	+ 13.652	+ 32.875

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Allegato B)

ISCRITTI NELLE LISTE DI COLLOCAMENTO

	a) al 31.12.1982		b) al 31.12.1981			
	U	D	T	U	D	T
MI	35.062	57.508	92.570	29.748	53.595	83.343
BG	8.345	14.163	22.508	7.191	12.903	20.094
BS	9.045	9.794	18.839	8.411	9.794	18.205
CO	5.947	10.258	16.205	5.023	9.232	14.255
CR	2.967	4.875	7.842	2.461	4.243	6.704
MN	3.034	4.171	7.205	2.258	3.412	5.670
PV	5.100	8.054	13.154	4.284	7.618	11.902
SO	3.348	2.148	5.496	2.810	1.941	4.751
VA	8.209	14.947	23.156	6.690	13.521	20.211
	<u>81.057</u>	<u>125.918</u>	<u>206.975</u>	<u>68.876</u>	<u>116.259</u>	<u>185.135</u>

Allegato C)

Prov. MILANO

Personale femminile occupato

Settore	1981	1982	Variazioni %
Agricoltura	230	133	- 72,9
Industria	20.551	17.598	- 16,7
Terziario	21.314	17.025	- 25,1
Credito-Studi prof.-Pubb.Amm	4.789	7.636	+ 59,4
T O T A L E	46.884	42.392	- 10,5

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Anno 1982

Segue all. C)

Lavoratori avviati al lavoro suddivisi per sesso, tipo di avviamento e settore (media mensile).

Quadro A

Tab. 3 ter

Settori di categoria professionale	AVVIAMENTI									
	con richieste numeriche		con richieste nominative		Assunzioni dirette		Passaggi diretti		TOTALE	
	U	T	U	T	U	T	U	T	U	T
Agricoltura	389	664	508	591					897	1.255
Industria	8.375	11.060	18.436	23.688	12.337	16.692	23.720	29.369	62.868	80.809
Terziario	2.272	4.503	11.184	15.558	7.494	12.415	9.256	13.814	30.206	46.290
Credito-Studi Prof.li e P.A.	460	971	1.560	3.104	6.406	9.606	1.314	2.859	9.740	16.540
TOTALE	11.496	17.198	31.688	42.941	26.237	38.713	34.290	46.042	103.711	144.894

Allegato D)

Prov. di BERGAMO

Gli avviamenti delle lavoratrici, nel periodo 1.10.1981 - 30.9.1982, hanno così inciso in generale e per settore:

in generale, essendo state avviate 15.209 lavoratrici su 42.874 avviamenti, per il 35,4%;

per settore, rispettivamente:

AGRICOLTURA	24%
(194 avviamenti su 808 totali)	
INDUSTRIA	25%
(7.675 su 30.239)	
TERZIARIO	57%
(5.017 su 8.754)	
CREDITO ED ALTRO	69%
(1.723 su 2.473)	

Si registra ancora, pertanto, la tendenza all'aumento progressivo del numero di avviamenti delle lavoratrici femminili, con punte massime nei settori dell'Agricoltura e del Terziario, nonché con un buon incremento nel settore del Credito e Pubblica Amministrazione e Studi professionali.

Allegato E)

Prov. di BRESCIA

Le donne occupate in questa provincia risultano essere circa 133.000 di cui 3.000 circa nel settore agricoltura, 58.000 nell'industria e 72.000 in altre attività.

Confrontando l'andamento dell'occupazione femminile nello '82 con l'anno precedente si nota un leggero calo delle occupate nei primi mesi di quest'anno, mentre nel mese di luglio vi è un aumento (+ 3,96%) rispetto allo stesso mese dell'anno precedente, incremento dato in particolare dalle lavoratrici occupate nell'industria.

La percentuale delle avviate sul totale degli avviati è del 34,76% (+ 3,96 rispetto all' 81); la percentuale di donne avviate al lavoro in rapporto alle donne iscritte mese per mese come disponibili nelle liste di collocamento (media delle percentuali mensili): 16,24% (- 1,16 rispetto al 1981).

Dai dati sovraesposti si nota dunque un aumento del numero delle donne avviate, ma si nota pure una tendenza all'aumento della disoccupazione femminile, probabilmente dovuta alla generale situazione di crisi produttiva ed occupazionale.

Allegato F)Prov. di COMO

Movimento manodopera femminile anno 1982, comparata con il 1981

LICENZIAMENTI

ANNO	SETTORE	DONNE	TOTALE GENERALE	%
1981	AGRICOL.	54	199	27%
1982	AGRICOL.	13	148	9%
1981	INDUSTRIA	5.697	22.742	25%
1982	INDUSTRIA	5.818	21.020	28%
1981	TERZIARIO	2.979	6.185	48%
1982	TERZIARIO	2.705	5.783	47%
1981	CRED/ASS.	626	1.009	62%
1982	CRED/ASS.	564	841	67%
1981	TOTALE GEN.	9.356	30.135	31%
1982	TOTALE GEN.	9.100	27.792	33%

SALDO 1981/1982

AGRICOLTURA	- 41	- 76%
INDUSTRIA	+121	+ 2%
TERZIARIO	-274	- 9%
CRED/ASS.	- 62	- 10%
TOTALE	-256	- 3%

AVVIAMENTI

ANNO	SETTORE	DONNE	TOTALE GENERALE	%
1981	AGRICOL.	64	295	22%
1982	AGRICOL.	15	244	6%
1981	INDUSTRIA	4.951	21.300	23%
1982	INDUSTRIA	4.875	18.809	26%
1981	TERZIARIO	3.923	7.915	50%
1982	TERZIARIO	3.873	7.808	49%
1981	CRED/ASS.	927	1.409	66%
1982	CRED/ASS.	817	1.290	63%
1981	TOTALE GEN.	9.865	30.919	32%
1982	TOTALE GEN.	9.850	28.151	34%

Segue Allegato F)

SALDO 1981/1982

AGRICOLTURA	- 49	- 76%
INDUSTRIA	- 76	- 1,5%
TERZIARIO	- 50	- 1%
CRED/ASS.	-110	- 12%
TOTALE GEN.	-285	- 3%

Allegato G)

Prov. di CREMONAAVVIAMENTI personale femminile anno 1982

<u>TOTALE GENERALE</u>		<u>n°. 6.074</u>			
di cui:					
CATEGORIA 01	generici	890			
	altri	28			variazione percentuale: -16,2%
CATEGORIA 02	negativo		"	"	==
CATEGORIA 03	negativo		"	"	==
<u>TOTALE SETTORE AGRICOLO:</u>		<u>918</u>			
CATEGORIA 04	generici	===			
	altri	2	"	"	-33,3%
CATEGORIA 05	generici	417	"	"	
	altri	380	"	"	- 5,2%
CATEGORIA 06	generici	1	"	"	100%
	altri	===			
CATEGORIA 07	generici	9	"	"	
	altri	7	"	"	-40,7%
CATEGORIA 08	generici	31	"	"	
	altri	20	"	"	-57,5%
CATEGORIA 09	generici	658	"	"	
	altri	865	"	"	+ 1,7%
CATEGORIA 10	generici	60	"	"	
	altri	60	"	"	+33,3%
CATEGORIA 11	generici	24	"	"	
	altri	37	"	"	+74,3%
CATEGORIA 12	generici	22	"	"	
	altri	31	"	"	-25,3%

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Segue Allegato G

CATEGORIA 13	generici	142			
	altri	249			variazione percentuale: -20,4%
CATEGORIA 14	generici	1	"	"	-61,5%
	altri	4			
CATEGORIA 15	generici	151	"	"	+34,3%
	altri	111			
CATEGORIA 16	generici	4	"	"	- 7,9%
	altri	31			
CATEGORIA 17	generici	77	"	"	+66,6%
	altri	43			
<u>TOTALE SETTORE INDUSTRIA:</u>		<u>3.437</u>			
CATEGORIA 18	generici	===	"	"	-46,6%
	altri	8			
CATEGORIA 19	generici	1	"	"	===
	altri	1			
CATEGORIA 20	generici	89	"	"	-22,3%
	altri	267			
CATEGORIA 21	generici	45	"	"	-38,9%
	altri	60			
CATEGORIA 22	generici	2	"	"	- 7,15%
	altri	11			
CATEGORIA 23	generici	101	"	"	-16,8%
	altri	92			
CATEGORIA 24	generici	111	"	"	- 0,9%
	altri	193			
<u>TOTALE SETTORE TRASPORTI</u>					
<u>COMMERCIO - SERVIZI</u>		<u>981</u>			
Credito ed Assicurazione		41	"	"	-52,8%
Studi Professionali		267	"	"	- 4,9%
Pubbliche Amministrazioni		430	"	"	- 7,7%
<u>TOTALE SETTORE</u>		<u>738</u>			

Allegato H)

Prov. di MANTOVA

Movimento manodopera femminile

AVVIAMENTI 1981

	UOMINI	DONNE	TOTALE	% DONNE	% UOMINI
AGRICOLTURA	2.145	2.774	4.919	56,40	43,60
INDUSTRIA	9.475	3.623	13.098	27,67	72,33
COMMERCIO E SERVIZI	1.317	1.339	2.656	50,41	49,59
IMPIEGO	556	876	1.432	61,18	38,82
=====					
TOTALE GEN.	13.493	8.612	22.105		

AVVIAMENTI 1982

	UOMINI	DONNE	TOTALE	% DONNE	% UOMINI
AGRICOLTURA	2.151	2.400	4.551	52,74	47,26
INDUSTRIA	7.336	3.172	10.508	30,19	69,81
COMMERCIO E SERVIZI	1.251	1.144	2.395	47,77	52,23
IMPIEGO	480	832	1.312	63,42	36,58
=====					
TOTALE GEN.	11.218	7.548	18.766		

Allegato I)

Prov. di PAVIAOccupazione femminile

Il personale femminile complessivamente avviato al lavoro nel periodo in esame è pari a 7781 unità, specificatamente: agricoltura n°.1321, industria 3393, Commercio e servizi 2226, impiegati n.841. Sotto un aspetto generale si rileva una flessione del dato occupazionale relativo al personale femminile. Tale decremento è massimamente attribuibile al settore industriale diminuito nel periodo in esame di 669 unità. Pressoché invariato resta il dato occupazionale dell'agricoltura (- 12 unità), mentre una leggera variazione positiva si riscontra nel settore del commercio (+ 79 unità) e nel settore impiegatizio (+ 128 unità). il numero delle lavoratrici licenziate per riduzione di personale ammonta complessivamente a 236 unità. Si ritiene tale dato significativo in quanto stigmatizza la crisi perdurante nel settore calzaturiero, settore che tradizionalmente occupa in prevalenza manodopera femminile.

Allegato L)

Prov. di SONDRIO

Personale femminile avviato, suddiviso per settori produttivi,
nel periodo gennaio/dicembre 1982:

<u>settori</u> <u>mesi</u>	Agricol tura	indu- stria	servizi commer.	traspor ti comun.	cred. ass.stu di p.P.A.	TOT.
gennaio	31	66	146	4	42	194
febbraio	14	62	127	=	26	229
marzo	15	68	88	=	24	195
aprile	6	43	45	=	23	117
maggio	34	33	111	=	16	194
giugno	43	43	378	3	20	487
luglio	6	37	587	2	14	646
agosto	16	10	143	6	6	181
settembre	239	71	87	2	41	440
ottobre	135	59	135	1	39	369
novembre	16	30	44	14	1	105
dicembre	6	53	801	19	=	879
TOTALE	561	575	2.692	51	252	4.131

Nell'anno in esame si è verificato, rispetto all'anno precedente un lieve incremento, pari a n.36 unità, infatti, a fronte delle 4.095 unità avviate nel 1981, sono state avviate 4.131 unità lavorative nel corso del 1982.

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Allegato M)

PROVINCIA DI VARESE

Occupazione manodopera femminile distinta per settore alla data del luglio 1982 con indicazione in percentuale variazioni in aumento o diminuzione verificatisi rispetto al luglio 1981 nonché incidenza occupazione femminile sul totale occupazione e relative variazioni.

Settore	Manodopera femminile occupata	Variazione occupazione	Incidenza totale occupazioni	Variazioni incidenza
Agricoltura	1.000	=	50%	=
Industria	60.000	- 3,22%	34,68%	+ 2,85%
Terziario	11.000	+ 10%	34,37%	+ 2,67%
Credito - Assicurazione - P.A.	27.000	+ 8%	51,92%	- 4,66%
TOTALE	99.000	+ 1,01%	36,80%	+ 2,47%

REGIONE TRENTINO-ALTO ADIGE

- Considerazioni generali: Durante l'anno 1982 non si sono riscontrate particolari difficoltà per l'applicazione della legge numero 903 e tantomeno sono state denunciate infrazioni agli uffici competenti. Il fenomeno, probabilmente, è dovuto anche al rallentamento delle assunzioni verificatesi a seguito della crisi economica, specie nel settore industriale, dove, in passato, erano sorti alcuni contrasti nell'applicazione della legge medesima.

- Articolo 1 : { a) accesso al lavoro
 { b) deroghe lavori pesanti

- a) Non sono state segnalate inadempienze per quanto riguarda l'accesso al lavoro; anzi si è verificato che una azienda ortofrutticola (magazzino frutta) con lavorazioni stagionali, si è rifiutata di assumere personale maschile per le operazioni di cernita della frutta. La questione non è ancora definita.
- b) Non è intervenuta alcuna deroga per ciò che riguarda i lavori particolarmente pesanti.

Trentino-Alto Adige

Articolo 3 : Discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressioni in carriera.

Non sono state accertate né denunciate discriminazioni nella specifica materia.

Articolo 4 : opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non è stato possibile accertare presso gli Enti previdenziali e patronati le richieste di prolungamento dell'attività lavorativa, che, comunque, sono difficilmente quantificabili.

Articolo 5 : divieto lavoro notturno.

Nell'anno 1982 non si sono avuti accordi aziendali per la deroga al divieto di lavoro notturno di cui al secondo comma dell'articolo in esame.

Articolo 6 : adozione bambini.

Non è stata avanzata alcuna richiesta in relazione a bambini adottati.

Articolo 7 : assenze dal lavoro ex lege 1204/71.

Non si è verificato nessun caso di richiesta da parte dei padri di avvalersi del diritto di assentarsi dal lavoro al posto della madre lavoratrice.

Trentino-Alto AdigeArticolo 15: violazioni artt. 1 - 5

Non sono stati presentati ricorsi da parte dei lavoratori per violazione delle disposizioni di cui trattasi, e tantomeno si è a conoscenza di sentenze emesse dalla Magistratura per mancata applicazione della legge.

Dati relativi all'occupazione femminilePROVINCIA DI BOLZANO

Anno	Settore	Iscritte a fine anno	Licenziate nel corso dell'anno	Assunte nel corso dell'anno
1981	Agricoltura	111	2840	3041
	Industria	293	1920	1716
	Trasp.e Serv.	2545	16679	18084
	Impiegate	484	590	904
	Generiche	75	-	-
Totale		3508	22037	23745
1982	Agricoltura	133	2072	3115
	Industria	259	1566	1396
	Trasp.e Serv.	2634	16335	17858
	Impiegate	624	545	790
	Generiche	129	-	-
Totale		3779	20518	23159

Trentino-Alto AdigePROVINCIA DI TRENTO

Anno	Settore	Iscritte a fine anno	Licenziate nel corso dell'anno	Assunte nel corso dell'anno
1981	Agricoltura	199	531	758
	Industria	944	1154	1222
	Trasp.e Serv.	2946	8361	10073
	Impiegate	1675	402	1082
	Generiche	774	-	-
Totale		6538	10448	13135
1982	Agricoltura	199	1130	1381
	Industria	1003	1144	1174
	Trasp.e Serv.	3153	11169	14096
	Impiegate	1802	735	1512
	Generiche	756	-	-
Totale		6913	14178	18163

REGIONE VENETO

Articolo 1 : { (a) accesso al lavoro
(b) deroghe lavori pesanti

a) Non risultano in generale violazioni da parte dei datori di lavoro alle disposizioni in esame. Nella sola provincia di Treviso sono state elevate 3 contravvenzioni per inosservanza della normativa concernente l'accesso al lavoro.

Nessuna segnalazione da parte degli Uffici di collocamento.

b) Non risultano essere intervenute deroghe attinenti i lavori pesanti, né che siano stati stipulati accordi collettivi in ordine a detti lavori, stante una certa opposizione delle organizzazioni sindacali dei lavoratori tesa ad evitare che le lavoratrici siano adibite a tali lavori.

- Articolo 3 : discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressioni in carriera.

Un solo caso di violazione alla disposizione in argomento si è verificato nella provincia di Treviso. Per tale infrazione è stata elevata una contravvenzione.

- Articolo 4 : opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Il ricorso alla presente normativa può considerarsi del tutto inconsistente anche per la mancanza di qualsiasi fonte conoscitiva.

Veneto**- Articolo 5 : divieto lavoro notturno.**

Nel corso dell'anno 1982 risultano stipulati 9 accordi aziendali così distribuiti: tre in provincia di Rovigo riguardanti aziende operanti nel settore delle conserve alimentari e degli zuccherifici; tre, in provincia di Treviso concernenti aziende di produzione di dolci, manufatti in plastica e arredamenti; tre, in provincia di Verona riguardanti aziende operanti nel settore delle conserve alimentari e delle lavorazioni plastiche.

- 1) Ditta ASOLODOLCE - Stabilimento di Maser (TV);
- 2) Ditta SAPLAST di Trevignano (TV)
- 3) Ditta 3 B - Salgarega (TV);
- 4) Società Italiana per l'Industria degli Zuccheri - Stabilimento di Porto Tolle (RO);
- 5) Società Italiana per l'Industria degli Zuccheri - Stabilimento di LENDINARA (RO);
- 6) Società PUCCINELLI PACKING - Rovigo;
- 7) Società CIRIO - Stabilimento di Villafranca (VR);
- 8) Società SIDALM - Stabilimento di S.Martino B.A. (VR);
- 9) Società I.S.A.P. di Verona.

- Articolo 6 : adozione bambini

Nessuna problematica è sorta in ordine all'applicazione di questo articolo.

Veneto

- Articolo 7 : assenze dal lavoro ex lege 1204/71.

Da informazioni assunte presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale è emerso che soltanto in un caso (provincia di Verona) i benefici previsti da tale normativa sono stati usu fruiti dal padre lavoratore.

- Articolo 15 : violazioni artt. 1-5.

Oltre quelle precedentemente segnalate non risultano altre violazioni. Non risultano sentenze pronunciate dalla Magistratura nella materia.

- Dati relativi all'occupazione femminile

Nella Regione nell'anno 1982, risultano effettuati complessivamente n.114.069 avviamenti di manodopera femminile. Rispetto all'anno 1981, si è registrata una contrazione di N.3.487 unità, pari al 2,96%.

Il rapporto degli avviamenti relativi all'anno 1982 con quelli effettuati nel 1981, per settore di attività produttiva, consente di rilevare che solamente il settore terziario ha fatto registrare un incremento di assorbimento di manodopera femmi nile, mentre in tutti gli altri settori si è verificata una con trazione.

Veneto

SETTORE	AVVIAMENTI		DIFFERENZE	
	1981	1982	ASSOLUTA	PERC. %
AGRICOLTURA	25.147	20.320	- 4.827	- 23,80%
INDUSTRIA	43.089	39.136	- 3.953	- 10,00%
COMM. E SERV.	39.556	45.509	+ 5.943	+ 15,00%
IMPIEGATI	9.754	9.104	- 650	- 7,00%
TOTALI	117.556	114.069	- 3.487	- 2,96%

REGIONE FRIULI - VENEZIA GIULIA

Considerazioni generali : Nel corso dell'anno 1982, la vigilanza sulla applicazione delle norme della legge n°. 903/77, come per il passato, non ha fatto rilevare particolari degni di rilievo, anche perché nella Regione, per lunga tradizione, non vi è mai stata discriminazione di lavoratori in ragione del sesso.

Art. 1 : { (a) accesso al lavoro
(b) deroghe lavori pesanti

- a) Nel corso dell'anno 1982, non sono state riscontrate violazioni riguardanti l'accesso al lavoro
- b) Non sono intervenute deroghe a mezzo di contrattazione collettiva per ciò che concerne i lavori particolarmente pesanti.

Articolo 3 : Discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressioni in carriera.

Non sono state segnalate o accertate discriminazioni nella materia.

Friuli - Venezia GiuliaArticolo 4 : Opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Il ricorso alla normativa in questione - pur in mancanza di dati certi - può considerarsi irrilevante.

Articolo 5 : divieto lavoro notturno

Nella Regione risultano stipulati n°.3 accordi di deroga al divieto di lavoro notturno delle donne, di cui uno in provincia di Udine, uno in provincia di Pordenone ed uno in provincia di Gorizia.

L'Ispettorato del lavoro di Pordenone ha deferito all'Autorità giudiziaria una ditta esercente lo sviluppo di materiale fotografico per aver adibito al lavoro notturno, in violazione all'art.5 della legge, n°.11 lavoratrici. Successivamente allo intervento, la ditta ha fatto pervenire l'accorde aziendale di deroga.

Gli accordi di deroga, limitati nel tempo, hanno riguardato:

- 1) s.a.s. FELTEX - Feletto Umberto (UD);
- 2) S.p.a. GREGORISCOLOR - Azzano Decime (PN);
- 3) S.p.A. DELICIA - Gorizia.

Articolo 6 : adozione bambini.

Non sono sorti problemi sull'applicazione di tale articolo. Mancano, comunque, elementi di valutazione numerica degli affi-

Friuli - Venezia Giulia

damenti e delle adozioni su cui esercitare una precisa indagine.

Articolo 7 : assenze dal lavoro ex lege 1204/71.

Non si è in grado di rilevare l'estensione del fenomeno.

Articolo 15 : violazioni artt. 1 - 5.

L'Ispettorato del lavoro di Udine ha ricevuto da una Associazione sindacale autonoma una denuncia riguardante la corresponsione, da parte di una azienda del settore cartario, di accenti differenziati sulle retribuzioni mensili degli uomini e delle donne con qualifiche diverse. L'Ufficio ha invitato la Azienda, pur con opportuna riserva sull'interpretazione dell'articolo 2 data dalla predetta Associazione sindacale, a corrispondere accenti in misura percentuale unica tanto agli uomini quanto alle donne. L'Azienda si è attenuta a tale invito modificando il proprio comportamento.

Non è stato possibile compiere una azione sistematica di vigilanza perché non sono state prodotte lagnanze o denunce di sorta; non risultano, inoltre, essere state emesse sentenze della Magistratura di particolare rilievo.

Friuli - Venezia GiuliaDati relativi all'occupazione femminile

Considerazioni sul grado di assorbimento di manodopera femminile da parte del mercato del lavoro nella regione Friuli - Venezia Giulia.

Popolazione domiciliata di fatto:	1.219.000 unità di cui
	632.000 donne (51,8%)
Forze lavoro	: 507.000 unità di cui
	183.000 donne (36%)
Occupati	: 472.000 unità di cui
	163.000 donne (34,5%)
Disoccupati e in cerca di prima occupazione	: 24.000 unità di cui
	13.000 donne (54,2%)

Da un raffronto con i dati⁽¹⁾ desunti dalla stessa rilevazione condotta nel luglio dell scorso anno, si nota come, a fronte di

(1) - Fonte: "Rilevazione trimestrale delle forze di lavoro nel Friuli-Venezia Giulia" a cura dell'Osservatorio del Mercato del lavoro Regionale della Regione Friuli-Venezia Giulia, Trieste, ottobre 1982. I dati sopra citati si riferiscono alla rilevazione del luglio 1982.

Friuli - Venezia Giulia

una diminuzione della popolazione domiciliata di fatto nella regione Friuli - Venezia Giulia, dello 0,5%, siano invece leggermente aumentate le forze lavoro (+0,2%). Si osserva però che di questo aumento sono responsabili solo le forze lavoro femminili che infatti aumentano dell'1,1%, mentre quelle maschili diminuiscono dello 0,3%.

Diminuiscono anche gli uomini occupati (-0,3%), mentre il numero delle donne occupate resta stazionario, aumentando considerevolmente invece per entrambe le componenti i disoccupati e le persone in cerca di prima occupazione (+37,5% per gli uomini; + 18,1% per le donne).

Tutto ciò potrebbe significare che, pur restando stazionari i livelli occupazionali della manodopera femminile, e non verificandosi quindi espulsione della stessa dal mercato, le nuove forze lavoro femminile che invece si affacciano sul mercato nel 1982 - rappresentate da quello 0,2% in più rispetto l'anno scorso - non trovano sbocchi occupazionali, ma sono tutte in cerca di prima occupazione.

Altre indicazioni in merito - che del resto parzialmente si riconducono all'ipotesi sopra formulata - si possono dedurre continuando il metodo di analisi adottato nella relazione dell'anno scorso, dal rapporto tra manodopera avviata e licenziata rilevata dai prospetti IMP/1 provinciali.

Tale rapporto, come già esposto nella precedente relazione, "viene considerato come indicatore della capacità del mer-

Friuli - Venezia Giulia

cato di mantenere certi livelli di assorbimento di forza lavoro qualora il suo valore sia uguale o maggiore di 1 o viceversa: è considerato come indicatore di una espulsione dal mercato di forza lavoro, qualora sia minore di 1". Il confronto delle variazioni di tali rapporti - riferiti sia ai settori produttivi che alle componenti maschile e femminile della manodopera - nel corso dei due anni presi in esame (1981 e 1982),⁽²⁾ consentono pertanto di porre in evidenza eventuali difformità di assorbimento della forza lavoro stessa.

Va da sé che tali dati informano solo sul fatto che qual che cosa si sta modificando nel mercato del lavoro, e in quali settori ciò avviene. Capire cosa in realtà succede e verificare e giustificare dette informazioni è solo un passo successivo, per compiere il quale, necessitano ancora altre e più puntuali indicazioni.

La prima indicazione che risulta dal confronto del rapporto avv/lic in regione (si veda l'All.A) è che se nel 1981 detto rapporto era ancora superiore all'unità, sia come tota

(2) Si precisa che alcuni rapporti riferiti al 1981 nella presente relazione, possono risultare diversi da quelli riportati nella relazione dell'anno scorso. Ciò è in parte dovuto al fatto che detti rapporti sono stati ricalcolati al fine di evidenziarli al centesimo per una maggiore precisazione del loro valore.

Friuli - Venezia Giulia

le sia per quanto riguarda la componente femminile e maschile, nel 1982 invece lo stesso scende a valori inferiori all'unità, con una diminuzione maggiore del rapporto avv/lic uomini.

Tale diminuzione, evidenziata nel totale, è del resto presente in tutti i settori, eccezion fatta per la sola componente maschile della forza lavoro impiegata in agricoltura, dove il rapporto, inferiore ad 1 nel 1981, supera invece l'unità nel 1982. Nel medesimo settore si assiste invece ad un andamento opposto per quanto riguarda il rapporto avv/lic donne che nel 1982 scende al di sotto dell'unità (0,99)

Il settore nel quale invece il rapporto superava l'unità nel 1981 e scende al di sotto della stessa nel 1982, è quello dei servizi, ma solo per la componente maschile che scende di 0.12 punti percentuale, mentre il rapporto relativo alle donne, pur subendo un decremento (dello 0,09%) resta comunque superiore ad 1.

Le diminuzioni più consistenti del rapporto avv/lic a livello regionale si verificano nel credito, assicurazioni, P.A. studi professionali (passano dall'1.33 del 1981 all'1.08 del 1982: in misura maggiore diminuisce il rapporto relativo alla componente femminile), seguito dal settore "industria" (dallo 0.96 del 1981 allo 0.81 del 1982; si evidenzia che in tale settore diminuisce in misura maggiore il rapporto relativo agli uomini che quello relativo alle donne), da quello dei "servizi" (dall'1.10 del 1981

Friuli - Venezia Giulia

all'1.00 del 1982; anche in questo settore come per l'industria, la maggiore contrazione si verifica nel rapporto avv/lic uomini) e infine dall'agricoltura (dall'1.04 del 1981 all'1.01 del 1982; con una diminuzione maggiore in questo caso, invece, per il rapporto avv/lic donne che scende, come già detto, al di sotto dell'unità).

Dall'All. B) si desume che al decremento del valore del rapporto avv/lic, sceso sotto l'unità nel 1982, a livello regionale, hanno contribuito tutte e quattro le province della regione, ma in misura nettamente maggiore quella di Udine che del resto ha registrato una diminuzione del rapporto, sia nel totale che nelle due componenti maschile e femminile, in tutti i settori produttivi, scendendo in alcuni di essi per la prima volta sotto l'unità.

Il decremento del valore del rapporto registrato nella provincia di Udine è seguito da quello della provincia di Trieste, quindi da quello della provincia di Gorizia, e infine da quello della provincia di Pordenone, mentre per quanto riguarda specificatamente la diminuzione del rapporto relativo alle donne, questo si è manifestato in misura maggiore in provincia di Trieste e di Udine.

Friuli - Venezia Giulia

Analisi delle differenti dinamiche del rapporto avv/lic nelle quattro province per ogni specifico settore produttivo.

Agricoltura - Si è già notato come a livello regionale l'agricoltura è il settore nel quale il rapporto avv/lic ha subito la diminuzione minore, registrando anzi un aumento per quanto concerne la manodopera maschile.

Si rileva dall'All. B), come per questo settore in tutte e quattro le province, laddove gli avviati sono aumentati rispetto ai licenziati (province di Pordenone e di Trieste), questo aumento è stato determinato dal maggior numero di avviamenti, rispetto ai licenziamenti, di manodopera maschile, mentre laddove è diminuito (province di Gorizia e di Udine), ciò è stato causato soprattutto dalla forte incidenza di licenziamenti delle donne, rispetto agli avviamenti delle stesse.

Industria - Il rapporto avv/lic in questo settore, già inferiore all'unità nel 1981 a livello regionale, scende ulteriormente nel 1982 e di tale flessione sono responsabili tutte le province, ma in particolar modo quella di Udine, l'unica tra l'altro, che nel 1981 presentava invece un rapporto superiore all'unità.

In questo settore è singolare l'andamento relativo al rapporto avv/lic donne, dal momento che l'aumento registrato per la componente femminile, e la relativa diminuzione del valore

Friuli - Venezia Giulia

avv/lic uomini, ha luogo proprio nelle due province meno industrializzate (province di Gorizia e di Trieste) e con una capacità di assorbimento di manodopera nel settore industriale notevolmente inferiore a quella di province come Pordenone e Udine.

Servizi - In questo settore si assiste ad un calo del rapporto nel totale e nelle componenti maschile e femminile generalizzato a tutte le province tranne a quella di Gorizia, dove aumenta il valore del rapporto avv/lic donne.

Tale rapporto invece diminuisce considerevolmente in provincia di Trieste, raggiungendo nel 1982 un valore inferiore all'unità.

Anche nel pordenonese sono le donne a subire la maggiore diminuzione del rapporto, mentre in provincia di Udine si verifica nel 1982 una forte diminuzione del rapporto relativo agli uomini. Comunque tutti i rapporti avv/lic in questo settore risultano superiori all'unità, tranne quelli registrati in provincia di Trieste.

Credito, assicurazioni, P.A. - Anche in questo settore si assiste ad una diminuzione del rapporto avv/lic sia uomini che donne in tutte le province, ad eccezione del solo, consistente, aumento del rapporto avv/lic uomini in provincia di Pordenone, compensato però dalla ancora più forte diminuzione di quello relativo alle donne.

Friuli - Venezia Giulia

Nel credito, assicurazione e P.A. si verifica inoltre il fatto che proprio le due province meno "terziarizzate" e più "industrializzate" (quelle di Udine e di Pordenone) subiscono il maggior aumento di licenziamenti rispetto agli avviamenti e che interessata a questa riduzione è soprattutto la componente femminile ovvero quella generalmente maggioritaria nel complesso degli avviati nel settore.

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Avviati, licenziati, rapporto avviati/licenziati, per sesso, settore All.A

Anni 1981 - 1982

Riepilogo regionale

	AVVIATI TOTALE		DONNE		UOMINI	
	1981	1982	1981	1982	1981	1982
Agricoltura	6.041	7.286	4.073	4.659	1.968	2.627
Industria	43.545	32.861	6.504	4.880	37.041	27.981
Servizi	26.875	23.872	14.975	13.704	11.900	10.168
Altri	7.365	5.736	4.449	3.615	2.916	2.121
Totale	83.826	69.755	30.001	26.858	53.825	42.897
	LICENZIATI TOTALE		DONNE		UOMINI	
	1981	1982	1981	1982	1981	1982
Agricoltura	5.781	7.204	3.796	4.717	1.985	2.487
Industria	45.153	40.493	7.374	6.500	37.779	33.993
Servizi	24.460	23.860	13.422	13.276	11.038	10.584
Altri	5.534	5.296	3.446	3.484	2.088	1.812
Totale	80.928	76.853	28.038	27.977	52.090	48.876
	RAPP. AVV/LIC.		RAPP. AVV/LIC. DONNE		RAPP. AVV/LIC. UOMINI	
	1981	1982	1981	1982	1981	1982
Agricoltura	1.04	1.01	1.07	0.99	0.99	1.06
Industria	0.96	0.81	0.88	0.75	0.98	0.82
Servizi	1.10	1.00	1.12	1.03	1.08	0.96
Altri	1.33	1.08	1.29	1.04	1.40	1.17
Totale	1.04	0.91	1.07	0.96	1.03	0.88

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

UFFICIO REGIONALE DEL LAVORO E DELLA M.O.

TRIESTERapporto avviati/licenziati negli anni 1981-1982
divisi per province, settori produttivi, sessoAll.B)

	AGRICOLTURA		INDUSTRIA		SERVIZI		ALTRI		TOTALE	
	1981	1982	1981	1982	1981	1982	1981	1982	1981	1982
	GORIZIA	avv./lic. avv./lic. donne avv./lic. uomini	1.16 1.03 1.32 1.04 0.84	0.82 0.69 0.51 0.64 0.87	0.69 0.64 0.70	1.06 1.08 1.06 1.13 1.07	1.08 1.29 1.17 1.65	1.31 1.20 1.68	0.96 0.99 0.94	0.92 1.04 0.83
PORDENONE	avv./lic. avv./lic donne avv./lic. uomini	1.04 1.16 1.06 1.15 0.98	0.95 0.82 0.92 0.78 0.96	0.82 0.78 0.84	1.28 1.21 1.22	1.18 1.06 1.14	1.66 1.80 1.54	1.04 1.10 1.01	0.96 1.03 0.92	
TRIESTE	avv./lic avv./lic. donne avv./lic. uomini	0.80 1.06 0.64	0.79 0.69 0.80	0.68 0.70 0.68	0.98 1.01 0.96	0.86 1.03 1.05	1.23 1.16 1.35	0.96 1.03 0.92	0.83 0.88 0.79	
UDINE	avv./lic. avv./lic. donne avv./lic. uomini	1.02 0.83 1.01 1.04	1.02 0.94 1.04	0.86 0.77 0.87	1.17 1.17 1.16	1.06 1.10 1.00	1.40 1.44 1.35	1.08 1.09 1.07	0.92 0.95 0.91	

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

UFFICIO REGIONALE DEL LAVORO E DELLA M.O. - T R I E S T E

All.c)

Avviati, licenziati, rapporto avviati/licenziati per sesso, settore, province

Anno 1982

	GORIZIA				PORDENONE				TRIESTE				UDINE			
	Totale avviati	donne	uomini		Totale avviati	donne	uomini		Totale avviati	donne	uomini		Totale avviati	donne	uomini	
Agr.	776	498	278		3.357	2.227	1.130		54	7	47		3.099	1.927	1.172	
Ind.	2.217	341	1.876		6.875	1.225	5.650		4.098	473	3.625		19.671	2.841	16.830	
Serv.	3.430	2.142	1.288		2.191	1.235	956		7.133	3.683	3.450		11.118	6.644	4.474	
Altri	479	329	150		575	362	213		2.847	1.809	1.038		1.835	1.115	720	
TOTALE	6.902	3.310	3.592		12.998	5.049	7.949		14.132	5.972	8.160		35.723	12.527	23.196	
	Totale lic.ti	donne	uomini		Totale lic.ti	donne	uomini		Totale lic.ti	donne	uomini		Totale lic.ti	donne	uomini	
Agr.	750	478	272		2.898	1.930	968		55	7	48		3.501	2.302	1.199	
Ind.	3.210	530	2.680		8.347	1.616	6.731		5.982	679	5.303		22.954	3.675	19.279	
Serv.	3.183	1.897	1.286		1.862	1.024	838		8.318	4.308	4.010		10.497	6.047	4.450	
Altri	371	280	91		464	341	123		2.748	1.759	989		1.713	1.104	609	
TOTALE	7.514	3.185	4.329		13.571	4.911	8.660		17.103	6.753	10.350		38.665	13.128	25.537	
	rap. av/lic	rapp.D av/lic	rapp.U av/lic		rap av/lic	rap.D av/lic	rap.U av/lic		rapp. av/lic	rapp.D av/lic	rap.U av/lic		Rapp. av/lic	rap.D av/lic	rap.U av/lic	
Agr.	1.035	1.042	1.022		1.158	1.154	1.167		0.982	1.000	0.979		0.885	0.837	0.977	
Ind.	0.691	0.643	0.700		0.824	0.758	0.839		0.685	0.697	0.684		0.857	0.773	0.873	
Serv.	1.078	1.129	1.002		1.177	1.206	1.141		0.858	0.855	0.860		1.059	1.099	1.005	
Altri	1.291	1.175	1.648		1.239	1.062	1.732		1.036	1.028	1.050		1.071	1.010	1.182	
TOTALE	0.919	1.039	0.830		0.958	1.028	0.918		0.826	0.884	0.788		0.924	0.954	0.908	

REGIONE LIGURIA

Articolo 1 : { a) accesso al lavoro
 { b) deroghe lavori pesanti

- a) Non sono state riscontrate violazioni riguardanti l'accesso al lavoro. In provincia di Genova, a seguito di segnalazione anonima, sono stati svolti accertamenti presso una azienda metalmeccanica ed una alimentare. La denuncia è risultata priva di fondamento.
- b) Nessuna deroga risulta intervenuta a mezzo della contrattazione collettiva per quanto riguarda i lavori particolarmente pesanti.

Articolo 3 : discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressioni in carriera.

Non è stata denunciata o accertata alcuna discriminazione per ciò che concerne la disposizione in esame.

Articolo 4 : opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non si ha notizia di casi di applicazione della normativa di cui all'art.4 della legge.

LiguriaArticolo 5 : divieto lavoro notturno

Dalla consultazione delle parti sociali interessate, non risulta che la contrattazione collettiva provinciale e aziendale abbia, nell'anno in esame, diversamente disciplinato in maniera sostanziale il divieto di adibire le donne dalle ore 24 alle 6 nelle aziende manifatturiere, anche artigianali.

In provincia di Savona sono tuttora in corso gli accordi stipulati nel corso dell'anno 1979 presso tre aziende (CO.VE.TRO, SAVAM e 3 M-ITALIA).

Articolo 6 : adozione bambini.

Anche se risultano - in particolare nella provincia di La Spezia - casi di ricorso alla normativa di cui trattasi, e relativamente alla astensione dal lavoro ed al trattamento economico, nei previsti casi di affidamento e di adozione di bambini, non si è in grado di quantificare con precisione il fenomeno, per mancanza di dati certi.

Articolo 7 : assenze dal lavoro ex lege 1204/71.

Non è stato rilevato nella Regione alcun caso di assenza dal lavoro del padre lavoratore in alternativa alla madre lavoratrice.

LiguriaArticolo 15 : violazioni artt. 1 - 5.

Non sono state segnalate o accertate violazioni agli articoli in esame.

Dati relativi all'occupazione femminile

Il numero delle assunzioni è diminuito (- 2.183 unità, pari al 7%); tale diminuzione, però, è di gran lunga inferiore a quella registrata negli avviamenti degli uomini (- 6.873 unità, pari all'11,79%).

Significativa, al riguardo, si ritiene la tavola che segue, la quale, anche per l'anno in esame, fa registrare uno scatto a favore degli avviamenti femminili (+ 1,2%).

<u>Anno</u>	<u>%</u>
1973	29,8
1974	30,6
1975	30,5
1977	30,4
1978	33,8
1979	33,8
1980	33,5
1981	35,0
1982	36,2

L'ulteriore seguente tabella riguarda le assunzioni in percentuale con riferimento alle categorie produttive effettuate negli anni 1981 e 1982.

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

LiguriaPERCENTUALI DI ASSUNZIONI DI MANDOPERA FEMMINILE

CAT.	GEN/SET 82	GEN/SET 81	% VARIAZIONE	
01	48%	48%	=	
05	45%	42%	-	3%
07	53%	68%	-	15%
08	87%	44%	+	43%
09	84%	78%	+	6%
10	7%	6%	+	1%
11	16%	20%	-	4%
12	22%	27%	-	5%
13	3%	3%	=	
14	13%	19%	-	6%
15	21%	20%	+	1%
16	2%	1%	+	1%
17	6%	6%	=	
TOT.	10%	9%	+	1%
18	7%	6%	+	1%
19	26%	30%	-	4%
20	56%	55%	+	1%
21	49%	47%	+	2%
22	38%	28%	+	10%
23	69%	72%	-	3%
24	57%	52%	+	5%
TOT.	50%	48%	+	2%
C.A.	48%	50%	-	2%
S.P.	68%	67%	+	1%
P.A.	65%	71%	-	6%
TOT.	57%	58%	-	1%
TOT. GEN.LE	36%	34%	+	2%

Liguria

Da quanto precede, si evince che:

- 1) il minor numero di avviamenti, rispetto al 1981, sta ad indicare che la situazione del mercato del lavoro, nella Regione Liguria, sta attraversando una fase alquanto delicata;
- 2) tale diminuzione, tuttavia, è inferiore a quella registrata negli avviamenti degli uomini; significativo, al riguardo, è lo scatto, nelle assunzioni, dell'1,2% in favore delle donne. Ciò, evidentemente, sta a dimostrare che, anche se lentamente, e ciò grazie alla legge in esame, vanno attenuandosi quelle difficoltà, generalmente riconosciute, che il collocamento della manodopera femminile presenta rispetto a quello maschile;
- 3) l'anno 1982, come nota negativa ha fatto registrare una marcata diminuzione negli avviamenti femminili nei settori (più qualificati e confortevoli) quali: credito e assicurazione (- 2%); pubblica amministrazione (- 6%) ed un aumento (+ 1%) presso gli studi professionali, settore questo meno remunerativo.

REGIONE TOSCANA

Articolo 1 : { a) accesso al lavoro
b) deroghe lavori pesanti

a) Se si eccettua qualche sporadico caso di cui è fatta appres-
so menzione, la norma riguardante il divieto di discrimina-
zione tra i sessi nell'accesso al lavoro e nella formazione
professionale è stata generalmente rispettata.

In provincia di Pisa si è verificato un caso di discri-
minazione nei confronti di una insegnante che, regolarmente
iscritta nella graduatoria predisposta dal Comune di S.Giulia-
no Terme per gli insegnanti da destinare al doposcuola, si è
vista rifiutare la nomina perché gestante. La questione è sta-
ta immediatamente segnalata al Pretore di Pisa che ha aperte
una istruttoria in merito.

In provincia di Massa Carrara sono emerse, in un primo
tempo, alcune resistenze circa l'avviamento di donne ai corsi
di qualificazione professionale programmati dall'Ente Regione.
Ciò non ha impedito che le graduatorie fossero effettuate nel
pieno rispetto della parità dei sessi e che gli avviamenti av-
venissero sulla base delle stesse graduatorie.

L'Ispettorato del lavoro di Arezzo ha potuto rilevare
che la norma di cui all'art. 1 della normativa in trattazio-
ne è in taluni casi, violata nella sostanza con il ricorso al

Toscana

la procedura dei "passaggi diretti" ovvero avvalendosi dell'istituto del periodo di prova, talché i soggetti "indesiderati", dopo l'avviamento restano in forza all'azienda solo per pochi giorni.

Al riguardo, per accertare meglio la dimensione del fenomeno, quell'Ispettorato ha rappresentato al corrispondente Ufficio del lavoro la necessità di rilevare statisticamente, nel caso di passaggi diretti, anche il sesso dei lavoratori autorizzati.

- b) Risulta che nel decurso anno 1982 non sono state introdotte deroghe alle disposizioni concernenti l'accesso al lavoro per mansioni particolarmente pesanti attraverso la contrattazione collettiva.

Articolo 3 : discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressioni in carriera.

Non risultano essere stati posti in essere specifici comportamenti discriminatori per ciò che attiene l'attribuzione delle qualifiche e delle mansioni. Altrettanto dicasi per quanto concerne le progressioni in carriera.

A seguito di alcuni accertamenti eseguiti dall'Ispettorato provinciale del lavoro di Lucca presso uno stabilimento che occupa il maggior numero di personale femminile della provincia, è

Toscana

risultato che cinque donne hanno potuto raggiungere il VI livello riservato ad impiegati di concetto che, con autonomia, responsabilità e facoltà di iniziativa, si interessano all'attuazione di programmi relativi allo sviluppo di importanti settori dell'attività aziendale.

Occorre, comunque, osservare che l'accertamento di eventuali discriminazioni presenta notevoli difficoltà e, normalmente la questione è trascurata anche a livello di contrattazione collettiva.

Articolo 4 : opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Continua a permanere la tendenza ad avvalersi della facoltà prevista dalla previsione legislativa richiamata in epigrafe essenzialmente per perseguire nell'attività lavorativa onde maturare i 15 anni di contribuzione ovvero per ridurre il divario tra retribuzione e pensione laddove la contribuzione non si avvicina al massimo.

Tuttavia, le note difficoltà economiche che stanno interessando in modo crescente i settori produttivi, in particolare quelle manifatturiero ad occupazione prevalentemente femminile, rendono quasi obbligatorie, in molti casi, il pensionamento.

ToscanaArticolo 5 : divieto lavoro notturno

Quattro gli accordi intervenuti nella Regione concernenti le seguenti aziende:

- 1) Ditta CHIELI Raffaello esercente pasticceria in Sansepolcro (AR);
- 2) Società S.I.C.E. di Livorno;
- 3) Società ITALIAN FOOD, industria conserve alimentari, di CAMPIGLIA marittima (LI);
- 4) Filatura VAL D'ELSA, Colle Val d'Elsa (SI)

Articolo 6 : adozione bambini.

Non sono insorte divergenze in ordine all'applicazione della normativa in esame.

Numerosi sono stati i chiarimenti forniti dagli Uffici circa la particolare normativa che si presume abbia interessato un notevole numero di lavoratrici, in quanto, anche da informazioni assunte presso le associazioni sindacali, è emerso che non sono infrequenti i casi di lavoratrici che, avendo adottato bambini, si avvalgono dell'astensione obbligatoria e delle assenze facoltative dal lavoro.

ToscanaArticolo 7 : assenza dal lavoro ex lege 1204/71

Il diritto previsto da tale articolo non sembra aver trovato diffusa applicazione.

Il fenomeno avrebbe riguardato maggiormente i lavoratori appartenenti al settore pubblico per ragioni economiche (es. la maggior retribuzione della madre) e di carattere normativo (es.: la madre insegnante precaria impossibilitata ad ottenere ulteriori congedi).

Articolo 15 : Violazioni artt. 1 - 5

Non risultano essere state pronunciate sentenze riguardanti la normativa de qua.

Le organizzazioni sindacali, interpellate in merito al grado di osservanza della legge in questione lo hanno ritenuto soddisfacente, tant'è che nessun intervento è stato loro richiesto da parte dei lavoratori.

Gli Ispettorati, nel corso della loro normale azione di vigilanza, non hanno riscontrato violazioni degne di rilievo, per cui è da ritenersi che la legge 903 sia stata generalmente rispettata. Nondimeno è diffusa la sensazione che specie in periodi recessivi come l'attuale, la manodopera femminile sia quella più esposta alla riduzione dei livelli occupazionali e alla diminuzione dell'offerta di lavoro.

REGIONE EMILIA ROMAGNA

- Considerazioni generali : E'opportuno osservare innanzitutto che la normativa in questione trova larga applicazione nella Regione ove l'occupazione femminile ha tradizionalmente livelli molto elevati che certo hanno contribuito ad eliminare comportamenti discriminatori o situazioni di svantaggio nei confronti delle donne.

Durante l'anno 1982 sono pervenute agli Ispettorati della Regione, tre denunce per violazione delle norme dettate dalla legge 9 dicembre 1977, in materia di parità tra i sessi nel rapporto di lavoro.

Nessuna segnalazione è invece stata presentata dalle Organizzazioni sindacali ovvero da organismi rappresentanti il movimento femminile.

Si precisa, inoltre, che nel corso della normale vigilanza non sono stati rilevati comportamenti da parte dei datori di lavoro intesi a disattendere i contenuti della stessa legge.

Si può quindi affermare che, in linea di massima, la normativa di cui trattasi è sostanzialmente applicata nella Regione.

Articolo 1 : { a) accesso al lavoro
 { b) deroghe lavori pesanti

- a) L'Ispettorato del lavoro di Forlì è intervenuto nei confronti di una ditta che opera nel settore della lavorazione del poliuretano

Emilia Romagna

no espanso, a seguito di denuncia di una lavoratrice che si era vista rifiutata l'assunzione quale apprendista cucitrice, benché avviata dall'Ufficio di collocamento a seguito di richiesta numerica presentata dalla stessa azienda.

La direzione dell'azienda aveva motivato il rifiuto adducendo che la lavoratrice, in quanto di sesso femminile, era inadatta al lavoro che si intendeva affidare all'apprendista da assumere.

Gli accertamenti all'uopo esperiti non hanno evidenziato particolari condizioni di gravosità nelle mansioni eseguite dalle operaie già occupate nello stabilimento, né d'altra parte il vigente contratto collettivo di lavoro determina mansioni particolarmente pesanti per l'esecuzione delle quali si possa derogare dal divieto di cui all'art. 1.

L'Ufficio di Forlì, pertanto, ha diffidato l'azienda ad assumere la lavoratrice in parola, diffida che ha avuto pronta ottemperanza.

Il responsabile, comunque, è stato deferito alla competente Pretura per la trasgressione dell'art.1 della Legge 903/77, ravvisabile nel rifiuto apposto all'assunzione della lavoratrice allorché la stessa, munita del foglio di avviamento al lavoro, si era presentata in fabbrica.

Il relativo provvedimento è tuttora in corso.

In provincia di Modena è stata elevata una contravvenzione, concernente il caso di un datore di lavoro che si era rifiutato di

Emilia Romagna

assumere un impiegato avviato dall'Ufficio di Collocamento dichiarando che intendeva assumere una donna e non un uomo.

Nel ravennate, in seguito a richiesta numerica presentata da un pubblico esercizio, l'Ufficio di collocamento aveva avviato al lavoro un operaio di sesso maschile. La titolare dell'esercizio ha rifiutato l'occupazione sostenendo che l'occasione di lavoro offerta doveva ritenersi rivolta a personale di sesso femminile, in quanto i lavori da svolgere consistevano nella pulizia dei locali e perciò, a suo dire, di stretta pertinenza di una donna. In conseguenza di tale discriminazione, l'interessato ha sporto denuncia all'Ispettorato del lavoro di Ravenna.

Nonostante l'intervento dell'Ispettorato predetto, la ditta ha insistito nel suo comportamento negativo, per cui si è reso necessario procedere alla denuncia alla competente Autorità Giudiziaria con apposito verbale di contravvenzione. Non si è aperto, tuttavia, il procedimento, perché la responsabile della ditta ha estinto il reato mediante oblazione. Il lavoratore ha instaurato vertenza in sede civile.

- b) La provincia di Forlì, presso lo stabilimento saccarifero della società S.F.I.R. di Forlimpopoli, la direzione aziendale, il Consiglio di fabbrica ed i responsabili sindacali di zona hanno individuato i lavori particolarmente pesanti dai quali escludere il personale femminile.

Emilia Romagna

Detti lavori riguardano:

- incanalamento bietole
- spietratore - diserbatore - cesti
- betamac - lavatrici - cesti
- tagliatrici
- filtri danek - stellar
- cottura aiuti
- nastro zucchero
- controllo pesi
- pellets
- pulizia pesante di fabbrica
- ciclo acque
- piazzale manovratori
- piazzale - aggancio carri
- piazzale-pulizia terra
- piazzale - campionatori bietole
- piazzale - trasporto campioni bietole
- piazzale - pulizia
- pulizie vagli terra
- alimentazione campioni laboratorio tare
- trasporto, carico e scarico bietole raspate

Emilia Romagna- Articolo 2 : parità retributiva.

L'Ispettorato del lavoro di Ferrara ha elevato una contravvenzione per violazione a quanto disposto dalla legge 903 sulla parità retributiva.

- Articolo 3 : discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressioni in carriera.

Non sono pervenute denunce né sono stati accertati comportamenti discriminatori da parte di datori di lavoro in ordine alla attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e alla progressione nella carriera, anche se di fatto le donne, in media hanno livelli professionali più modesti per motivi però estranei alla volontà del datore di lavoro.

E' risultato, sulla base di notizie acquisite sia direttamente nel corso della normale vigilanza, sia presso le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, che l'attribuzione della qualifica, l'espletamento delle mansioni e la conseguenziale progressione nella carriera vengono in genere disposti avendo a riferimento le capacità tecnico-professionali acquisite o possedute dagli interessati a prescindere dal sesso.

Diversi lavori, tradizionalmente svolti da uomini, sono oggi svolti anche da donne. Ciò, come già fatto presente nella precedente relazione, si è constatato in modo particolare negli zuccherifici (inserimento delle donne nell'intero ciclo di produzione); in alcune

Emilia Romagna

aziende metalmeccaniche (conduzione di macchine utensili ed operatrici) e nelle aziende produttrici di conserve vegetali (preparazione, assistenza e controllo delle macchine facenti capo alle linee di lavorazione, conduzione di autoclavi, conduzione di carrelli elevatori e trasportatori).

- Articolo 4 : opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non si hanno notizie attendibili sul numero delle lavoratrici che hanno fatto ricorso alla facoltà in esame, atteso che il dato non viene rilevato da nessuno.

- Articolo 5 : divieto lavoro notturno.

Nella Regione, nel corso dell'anno 1982, sono stati stipulati i seguenti contratti in materia di lavoro notturno delle donne:

- 1) Società VENTURINI & C. - industria poligrafica e cartotecnica - S.Martino in Rio (RE);
- 2) Società FARO - ceramiche - Veggio (RE);
- 3) Ceramica OLD ITALY 80 - Pratissolo Scandiano (RE)
- 4) Ceramica OMEGA - Casalgrande (RE);
- 5) Ceramica CONTINENTAL S.p.A. - Casalgrande (RE);
- 6) Ceramica "RUBIERA" S.p.A. - Industria del gres - Rubiera (RE);
- 7) Ceramica S.A.M.C.A. - Bibbiano (RE);

Emilia Romagna

- 8) Maglificio MONY - impresa artigiana - Castelnuovo Sotto (RE);
- 9) Ditta artigiana G.R.G. - Castellarano (RE)
- 10) Società CAIL - Infissi esterni di plastica -Pratissolo di Scandiano (RE);
- 11) Ditta DALLAGLIO Aldo (Industria alimentare - GUASTALLA (RE);
- 12) Società cooperativa ICEL - produzione di cavi elettrici (RA);
- 13) Società CALPO - conserve vegetali - Barbiano (RA);
- 14) Ditta SELF - Conserve vegetali - Bagnacavallo (RA);
- 15) Società LINIGRA - produzione e raffinazione grassi - Conselice (RA);
- 16) Soc. S.T.I. - raffinazione zolfo - Cotignola;
- 17) Società ERIDANIA - Stabilimento di Iolanda di Savoia (FE);
- 18) Distilleria S.MARCO - stabilimento di Ferrara;
- 19) Società ROMANA ZUCCHERO - Stabilimento di Comacchio (FE);
- 20) Società LOMBARDI - Stabilimento di Tresigallo (FE);
- 21) Società ROMANA ZUCCHERO - Stabilimento di Pontelagoscuro (FE);
- 22) Società ERIDANIA - Zuccherifici nazionali - Stabilimento di Bondeno (FE)
- 23) in data 11 giugno 1981, tra l'Associazione degli Industriali di Piacenza e la FILIA provinciale è intervenuto un accordo di deroga per le aziende del settore conserviero data la nota deperibilità del prodotto. Di fatto, solo 4 aziende e per un periodo limitato, hanno stipulato i relativi accordi aziendali;
- 24) Zuccherificio e Raffineria di Mizzana - Stabilimento di San Giovanni in Persiceto (BO);
- 25) Società Italiana per l'industria degli zuccheri - Stabilimento di Argelato (BO);

Emilia Romagna

- 26) Società VALDADIGE LATERIZI - Stabilimento di Crevalcore (BO)
- 27) Società BC ITALIANA - Prodotti termoplastici - Ozzano Emilia (BO)
- 28) Azienda INFIA - Forlimpopoli (FO);
- 29) Ditta CAPORALI Emilia - Cesena (FO);
- 30) Società RUBBERTOYS di Forlì;
- 31) Industrie VIGNATELLI di Forlì;
- 32) Società S.F.I.R. - Stabilimento di Forlimpopoli (FO);
- 33) Società LA CESENATE - Conserve alimentari - Cesena (FO);
- 34) Società ARRIGONI - Stabilimento di Cesena (FO);
- 35) Società VOSSLOH Sarsina (FO);
- 36) Società cooperativa FONDERIE DI MODENA - Modena;
- 37) Cooperativa FONDITORI di Modena;
- 38) Società Italiana per l'industria degli zuccheri - stabilimento di Finale Emilia (MO);
- 39) Società Italiana per l'industria degli zuccheri - Stabilimento Mirandola (MO);
- 40) CO.VAL.PA - Consorzio Valpadana - Lavorazione prodotti agricoli - Mirandola (MO);
- 41) Società Ceramiche LA CAMPANELLA - Pavullo (MO);
- 42) Società CERDISA M. - Stabilimento di Maranello (MO);
- 43) Società MONOCIBEC - Industrie gres ceramico - Sassuolo (MO);
- 44) Società MONOCIBEC - Industrie gres ceramico - Stabilimento di Casiglie (MO);
- 45) COOPLEGNO - Porte, pannelli, tamburati, compensati, multistrati - Castelvetro (MO);

Emilia Romagna

- 46) SERIGRAFIA TOSI - Sassuolo (MO);
- 47) ASSOTEXIL - Consorzio di Imprese Artigiane di Magliera - Vignola (MO);
- 48) Società FRIGOMECCANICA - Impianti frigoriferi industriali - Sala Baganza (PR)
- 49) —Terme di Sant'Andrea - S.Andrea Bagni (PR);
- 50) Società BARILLA - Stabilimento di Rubbiano (PR);
- 51) Società STAR - Stabilimento di Corcagnano (PR);
- 52) Società PARMASOLE - Stabilimento di Martorano (PR);
- 53) Società PALITA - Stabilimento di S.Lazzaro (PR);
- 54) Società CAMPBELL'S SOUPS - Felegara (PR);
- 55) Dodici aziende associate all'Unione Parmense degli Industriali in occasione delle campagne di lavorazione dei frutti freschi (Greci Geremia - Von Felten - Consorzio Agrario Provinciale - Ferrari Figna - L'Ardita - Amitti - Lockwoods Italiana - Industrie Alimentari Greci - Pagani F.lli - Pezziol - Raci Sementi - Rodolfi Mansuetto);
- 56) Ditta BOSCHI Luigi e Figli - Parma;
- 57) Cooperativa "Conserve Vegetali VALPARMA" - Stabilimento di Basilicanova (PR);
- 58) Zuccherificio "ERIDANIA" - Stabilimento di San Quirico (PR);
- 59) Ditta GRECI Geremia - Gaione (PR);

Emilia Romagna

- Articolo 6 : Adozione bambini.

Non risulta che lavoratrici che abbiano adottato bambini si siano avvalse della facoltà prevista dalla norma citata.

- Articolo 7 : Assenze dal lavoro ex lege 1204/71.

Solo in qualche raro caso e per breve periodo il padre lavoratore ha usufruito del diritto di assentarsi dal lavoro in alternativa alla madre, e ciò si è verificato per particolari situazioni familiari.

- Articolo 15 : Violazioni artt. 1 - 5.

Nel corso della vigilanza svolta dagli Uffici della Regione, tranne i provvedimenti adottati, di cui ancora non si conosce l'esito, non sono stati svolti altri interventi in merito alla legge in questione.

Per concludere, lo scrivente ritiene che nell'ambito di questa Regione sia viva la volontà da parte delle aziende e delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori di dare concreta attuazione alle norme contenute nella legge in argomento, soprattutto attraverso la contrattazione a livello provinciale e aziendale.

Emilia RomagnaDati relativi all'occupazione femminile

Premesso che, sulla base dei dati statistici elaborati dal l'I.S.T.A.T. relativamente al triennio 1979 - 1980 - 1981, si è rilevato che nella regione Emilia-Romagna, l'occupazione femminile costituiva, alla fine del 1981, il 38,9% dell'occupazione totale e che, sempre alla fine del 1981, sul totale della popolazione femminile della regione il tasso di occupazione delle donne era del 30,8%, si può agevolmente affermare che in Emilia-Romagna il tasso di occupazione femminile è di gran lunga superiore a quello nazionale che è del 22,7%.

Tuttavia, per quanto specificatamente attiene alla parità di trattamento fra uomini e donne in materia di lavoro, non si può tuttora affermare che la detta parità si sia appieno realizzata né che la legge 903/77 sia riuscita del tutto a raggiungere le principali finalità prefissesi miranti al completo inserimento delle donne in tutte le branche del mondo del lavoro.

Infatti, a prescindere dalle limitate violazioni delle singole norme contenute nella legge riscontrate nell'anno in esame, permane tuttora fra lavoratori di sesso diverso una notevole sproporzione numerica: alla fine del 1982 il numero degli uomini disoccupati iscritti nella prima e nella seconda classe statistica ammontava, nella regione Emilia-Romagna, a 51.005 unità, pari al 35,95% su di un totale di 141.847 unità, mentre rispetto allo stesso totale, il numero delle donne disoccupate iscritte nelle predet

Emilia Romagna

te prima e seconda classe era di 90.842 unità, pari al 64,05% del totale stesso.

Anche i dati relativi agli avviamenti effettuati nel 1982 costituiscono un utile indicatore dell'assunto di cui sopra.

Dagli allegati ai modd. IMP/1 riferiti a tutto il 1982 è stato possibile rilevare che delle 730.312 assunzioni effettuate nell'anno (delle quali 458.673 in agricoltura), 424.727 sono riferite alle donne, con un'incidenza quindi pari al 58,16% (nel 1981 detta incidenza era pari al 55,13%).

Si può notare, inoltre, che delle suddette 424.727 assunzioni riferite a donne, solo 41.554 sono state effettuate nel settore produttivo dell'industria mentre le restanti 293.030 sono state effettuate in agricoltura. Quest'ultimo settore produttivo non può essere considerato indicativo per verificare lo stato di applicazione avuto dalla legge in esame nell'anno 1982 e ciò sia perché avendo la maggior parte delle lavorazioni agricole il carattere della stagionalità, vengono tradizionalmente svolte dalle donne, sia perché una stessa lavoratrice viene avviata più volte nel corso della stessa annata.

Più indicativi, peraltro, appaiono i dati relativi alle assunzioni effettuate nel comparto dei trasporti e in quei comparti produttivi del settore industria finora riservati per tradizione alla manodopera maschile (comparti del legno, metallurgico-meccanico, dell'edilizia, della lavorazione dei minerali non metalliferi, delle attività poligrafiche e fotografiche, ecc.).

Emilia Romagna

Nei comparti produttivi in parola sulle complessive 77.413 assunzioni effettuate nel 1982 solo 10.698 hanno riguardato le donne con un'incidenza pari al 13,82%, ma si rileva tuttavia che tale incidenza percentuale è superiore a quella (10,89%) del precedente anno 1981.

Di tali rami produttivi, quello in cui maggiore è la sproporzione numerica - fra uomini e donne - nei rapporti di lavoro instaurati è il comparto dell'edilizia con 96,42% delle assunzioni di uomini (nell'anno precedente l'incidenza era del 96,3%), rispetto al 3,58% di donne. Seguono poi, nell'ordine, il settore trasporti con l'89,64% delle assunzioni riferite agli uomini (nel 1981 tale percentuale era del 90,67%) e il 10,36% riferite a donne, il comparto metallurgico-meccanico con l'84,7% delle assunzioni riferite agli uomini (nel 1981 tale percentuale era dell'85,4%) ed il 15,3% riferite a donne e quello del legno con il 75,03% delle assunzioni riferite a uomini ed il 24,97% riferite a donne; quello della lavorazione dei minerali non metalliferi con il 69,09% riferito a uomini ed il 30,91% riferito a donne ed infine il comparto produttivo delle attività poligrafiche e fotografiche con il 63,13% riferito a uomini ed il 36,87% riferito a donne.

Come emerge dai dati sopracitati l'anno 1982 ha fatto registrare, nonostante l'aggravarsi della recessione produttiva tuttora in atto nel Paese, un sia pur lieve miglioramento nello stato di applicazione della Legge 903/77 anche se il processo di inserimento delle donne nei comparti produttivi sopra indicati è ancora lento.

Emilia Romagna

PROSPETTO DATI STATISTICI RELATIVI AGLI AVVIAMENTI ED ALLE
ASSUNZIONI DI UOMINI E DONNE NEGLI ANNI 1981 E 1982 IN SET-
TORI E COMPARTI PRODUTTIVI CON TRADIZIONALE PREVALENZA DI
MANODOPERA MASCHILE

RAMI DI ATTIVITA'	ANNO 1981			ANNO 1982		
	U	D	T	U	D	T
10 - LEGNO	4.196	1.450	5.646	3.496	1.164	4.660
12 - ATTIVITA' POLIGRA- FICHE E FOTOGRAF.	2.087	1.300	3.387	1.693	989	2.682
13 - METALLURGICO-ME- TALMECCANICO	37.315	6.576	43.891	27.911	5.051	32.952
14 - LAV.NE MINERALI NON METALLIFERI	8.307	3.540	11.847	4.310	1.929	6.239
16 - EDILIZIA	34.529	1.355	35.844	23.084	856	23.940
18 - TRASPORTI	7.680	791	8.471	6.221	719	6.940

REGIONE UMBRIA

Considerazioni generali : A cinque anni dall'entrata in vigore della legge in esame, può senz'altro affermarsi che gli ostacoli d'ordine economico-sociale che finora hanno impedito la piena realizzazione degli obiettivi che la legge si era proposti, ancora oggi ritardano l'applicazione in toto della legge medesima. La normativa in linea di massima, è generalmente accettata; gli interventi da parte dell'organo ispettivo e da parte dell'autorità giudiziaria sono vari ed eccezionali; in ambedue le province della regione non sono stati evidenziati comportamenti dei datori di lavoro volti a disattendere i contenuti della legge.

E' bene comunque, precisare che la realtà economica è diversa tra Perugia e Terni, per cui, mentre nella prima provincia l'occupazione delle donne raggiunge livelli abbastanza elevati e pertanto la rappresentanza femminile nelle organizzazioni sindacali è piuttosto sentita e seguita nelle sue giuste rivendicazioni; a Terni la donna è ancora legata a mansioni e funzioni tradizionali che ne limitano la possibilità di occupazione.

Le stesse donne, poi, mancano della preparazione e delle qualifiche necessarie a svolgere lavori tradizionalmente maschili, per cui si è verificato che nei settori della maglieria, delle confezioni e dell'abbigliamento la presenza femminile assume un ruolo determinante e predominante, mentre l'inserimento delle donne nei grandi stabilimenti chimici, metalmeccanici e side-

Umbria

rurgici è ancora oggi difficile, vuoi per il ricorso di noti espedienti del passaggio diretto o dell'assunzione normativa, vuoi per l'atteggiamento tendenzialmente negativo delle lavoratrici che respingono decisamente posti di lavoro ritenuti inadeguati.

Le donne in Umbria, e questo sin dai banchi della scuola, e negli stessi indirizzi della formazione professionale deducibili dall'ultimo piano regionale, dove ancora vengono proposti compiti distinti e ruoli diversi che non possono non essere condizionanti, continuano ad orientarsi prevalentemente verso qualifiche di tipo impiegatizio o, comunque, tradizionalmente "adatte" alle donne.

E fino a che la realtà sociale non muta nelle sue strutture, per esonerare la donna da tutte le incombenze all'interno della famiglia, la legge, anche se qualche cambiamento positivo ha portato nell'occupazione femminile e nella riorganizzazione degli impianti, nei turni, negli orari di lavoro presso le aziende ove prima vi erano occupati prevalentemente uomini, è ancora oggi in rodaggio mentre lontana appare la concreta realizzazione dei suoi obiettivi.

- Articolo 1 : { a) accesso al lavoro
 { b) deroghe lavori pesanti

a) Nessun intervento degno di particolare menzione.

Umbria

b) Non sono state concordate deroghe per ciò che concerne lavori ritenuti pesanti.

- Articolo 3 : discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressioni in carriera.

Non sono state denunciate né accertate discriminazioni nella materia, né risulta che vi siano controversie sindacali o giuridiziarie.

- Articolo 4 : opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Si ha motivo di ritenere che, soprattutto in relazione alla crisi economica, ed anche per conseguire una maggiore anzianità lavorativa, siano numerose le lavoratrici che chiedono di continuare a lavorare fino al raggiungimento del sessantesimo anno di età. Il fenomeno non è trascurabile, ma, per avere dati certi, sarebbe necessaria una apposita indagine azienda per azienda.

- Articolo 5 : divieto lavoro notturno.

Tre gli accordi di deroga intervenuti nel corso dell'anno e tutti in provincia di Perugia.

- 1) Società Cooperativa Ortofrutticola ALICOOP UMBRA - Pistrino di Citerna;
- 2) Industria alimentare SPAGNOLI - Fontana;
- 3) Società EMU resine - Collepepe.

Umbria

- Articolo 6 : adozione bambini.

Non si è a conoscenza di eventuali problemi insorti in ordine all'applicazione di tale normativa.

- Articolo 7 : assenze dal lavoro ex lege 1204/71.

Il fenomeno non è quantificabile.

- Articolo 15 : Violazioni artt. 1 - 5

Non sono stati effettuati interventi in proposito. Non risultano presso le Preture della Regione ricorsi per violazioni alle disposizioni contenute nella legge in esame.

Dati relativi all'occupazione femminile

Anche nell'anno 1982 si è registrato un incremento della occupazione femminile, passata, nella Regione, dal 25,16% del 1977 al 31,66% del 1982.

Tale incremento si è reso possibile soprattutto perché nella provincia di Perugia sono presenti numerose ed importanti aziende con prevalente occupazione femminile (settore dolciario, dell'abbigliamento, etc.).

Permane, invece, scarsa e stagionaria l'occupazione delle lavoratrici nei settori tradizionalmente ad occupazione maschile, settori che richiedono qualifiche che le lavoratrici, al momento non sembrano possedere.

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Incidenza % del sesso sugli iscritti e sulla popolazione attiva (31.12.82)

PERUGIA			TERNI			UMBRIA		
	Pop. Attiva	Iscritti		Pop. Attiva	Iscritti		Pop. Attiva	Iscritti
U.	40,81 %	44,93 %	U.	40,40 %	43,86 %	U.	40,72 %	44,56 %
D.	50,19 %	55,07 %	D.	50,51 %	56,14 %	D.	50,28 %	55,44 %

Ripartizione % degli iscritti per classi in base al sesso

REGIONE UMBRIA									
	Dicembre 1980			Dicembre 1981			Dicembre 1982		
	U.	D.	T.	U.	D.	T.	U.	D.	T.
I	6790	6733	13523	7500	7580	15080	8551	8648	17199
IIA	911	1357	2268	1035	1570	2605	1249	1564	2813
IIIB	3258	5743	9001	3409	6389	9798	3850	6920	10770
Altre	687	778	1465	618	665	1283	623	628	1251
TOTALE	11646 (44%)	14611 (56%)	26257	12562 (44%)	16204 (56%)	28766	14273 (45%)	17760 (55%)	32033

PROVINCIA PERUGIA									
	Dicembre 1980			Dicembre 1981			Dicembre 1982		
	U.	D.	T.	U.	D.	T.	U.	D.	T.
I	4854	5166	10020	5488	5798	11286	6195	6360	12555
IIA	465	785	1250	570	818	1388	748	893	1641
IIIB	1797	3375	5172	1907	3682	5489	2143	3856	5999
Altre	279	471	750	244	423	667	301	398	699
TOTALE	7425 (43%)	9797 (57%)	17222	8108 (43%)	10721 (57%)	18830	9387 (45%)	11507 (55%)	20894

PROVINCIA TERNI									
	Dicembre 1980			Dicembre 1981			Dicembre 1982		
	U.	D.	T.	U.	D.	T.	U.	D.	T.
I	1936	1587	3503	2012	1782	3794	2356	2288	4644
IIA	416	572	988	465	752	1217	501	671	1172
IIIB	1461	2368	3829	1602	2707	4309	1707	3064	4771
Altre	408	307	715	374	242	616	322	230	552
TOTALE	4221 (47%)	4814 (53%)	9035	4453 (45%)	5483 (55%)	9936	4686 (44%)	6253 (56%)	11139

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

	1977			1978			1979			1980			1981			1982		
	Totale Avviati	Totale Avviati Donne	% sul Totale															
P E R U G I A	17708	5388	30,31	17030	5641	33,12	21169	8127	38,39	20004	6032	30,65	17586	6224	35,39	15223	5449	35,56
T E R N I	5967	595	9,93	5069	627	12,36	6027	842	13,97	6337	1108	17,46	4816	770	15,98	3984	653	16,64
U M B R I A	23695	5963	25,16	22089	6268	28,36	27196	8969	32,97	26341	8040	30,52	22402	6994	31,22	19307	6112	31,66

REGIONE MARCHE

- Considerazioni generali : Nel corso dell'anno 1982 l'applicazione della legge 903/77 non ha dato luogo, nell'intero territorio regionale, a particolari problematiche. Tale constatazione è condivisa dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

D'altra parte, neppure la magistratura risulta essere stata interessata per questioni inerenti la materia.

Articolo 1 : { a) accesso al lavoro
 b) deroghe lavori pesanti

- a) Non sono state riscontrate violazioni riguardanti l'accesso al lavoro.

Si è verificato, invece, che gli stessi lavoratori appartenenti all'uno o all'altro sesso, difficilmente accettano di occuparsi in settori nei quali il personale è prevalentemente femminile o maschile: ad esempio, uomini nel settore abbigliamento, donne in quello edile.

In provincia di Ascoli Piceno, pur non essendo stati rilevati comportamenti discriminatori a carico delle donne, si sono riconfermate le ormai consuete resistenze da parte degli imprenditori operanti nei settori della metalmeccanica e dell'edilizia, i quali, adducendo a pretesto la mancanza o la inefficienza, negli opifici, di servizi igienici da destinare ad esclusivo uso del personale femmi

Marche

nile, hanno frequentemente fatto ricorso a richieste nominative o all'istituto del passaggio diretto ed immediato, provvedendo ad inoltrare richieste numeriche di manodopera soltanto dopo aver accertato che i primi posti nella graduatoria di precedenza, per l'avviamento al lavoro fossero occupati da personale maschile. Altro modo di eludere la normativa di parità è quello di richiedere qualifiche che raramente o più difficilmente possiede una donna.

b) Non risultano intervenute deroghe a mezzo di contrattazione collettiva per quanto riguarda lavori particolarmente pesanti.

- Articolo 3 : discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressioni in carriera.

Non sono state denunciate, né accertate, discriminazioni attinenti la materia.

- Articolo 4 : opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non è stato possibile rilevare direttamente i casi di proseguimento di attività delle lavoratrici fino agli stessi limiti di età previsti per i lavoratori.

Nel corso dell'azione di vigilanza è stato, però, rilevato che le lavoratrici che hanno optato di proseguire l'attività lavorativa fino al sessantesimo anno usufruiscono contemporaneamente del trattamento di pensione che l'INPS liquida, comunque, fin dal compimento del cinquantacinquesimo anno di età.

MarcheArticolo 5 : divieto lavoro notturno.

Solamente nella provincia di Ascoli Piceno sono intervenuti accordi aziendali in materia di lavoro notturno che hanno interessato cinque aziende, di cui tre del settore alimentare e due del settore abbigliamento.

Esigenze di produzione e l'organizzazione dei servizi, hanno determinato gli accordi in questione.

- 1) società italiana Manifatture;
- 2) PESCLAUDIO Sud - Industria italiana surgelati - Rotella;
- 3) SURGELA - Industrie Alimentari e Conserviere della Valle del Tronto. Porto d'Ascoli;
- 4) Industria Tessile del Tronto - Ripaberarda;
- 5) Zuccherificio SADAM - Stabilimento di Fermo

Articolo 6 : adozione bambini.

Nessun problema è insorto in merito all'applicazione della normativa relativa a lavoratrici che hanno adottato bambini.

Articolo 7 : assenze dal lavoro ex lege 1204/71.

Il ricorso alla disposizione in esame può considerarsi marginale, anche se non è stata prevista alcuna comunicazione ad enti od uffici al riguardo.

MarcheArticolo 15 : Violazioni artt. 1 - 5.

Non sono stati effettuati interventi intesi a reprimere violazioni alle disposizioni di cui trattasi, né risultano essere intervenute sentenze in merito.

Nel corso dell'anno nessuna denuncia o richiesta di intervento è stata avanzata da lavoratrici o Organizzazioni sindacali per specifiche violazioni della legge 903, per cui si può affermare che la legge stessa ha un soddisfacente grado di attuazione nella Regione.

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

MarcheDati relativi all'occupazione femminile

SETTORI	ANCONA		ASCOLI PICENO		MACERATA		PESARO		TOTALI		Differenza
	1981	1982	1981	1982	1981	1982	1981	1982	1981	1982	
Agricoltura	1.619	1.619	1.439	1.262	868	710	1.236	1.177	5.162	4.768	- 394
Industria	4.749	2.971	4.853	4.808	2.973	3.224	3.375	2.927	15.950	13.930	- 2.020
Attività Terziarie Credito, Assicurazioni, Pubblica Amministrazione, ecc.	3.062	2.696	2.861	3.002	1.111	862	4.113	4.145	11.147	10.705	- 442
	1.589	1.307	359	348	430	431	2.384	1.941	4.762	4.027	- 735
	14.019	8.593	9.512	9.420	5.382	5.227	11.108	10.190	37.021	33.430	- 3.591

REGIONE LAZIO

Considerazioni generali - A cinque anni dall'entrata in vigore, la legge 903/77 non presenta novità di rilievo rispetto agli anni precedenti.

La ridotta entità numerica delle violazioni accertate merita peraltro alcune considerazioni.

La legge è generalmente osservata, ma parallelamente si assiste ad un affinamento dei comportamenti aziendali tendenti a spostare in una fase successiva del rapporto di lavoro l'eventuale insorgere di problemi connessi alla normativa in esame.

Sintomatica di questo fenomeno è l'assunzione della lavoratrice "non gradita", cui segue la risoluzione del rapporto per mancato superamento del periodo di prova.

In pratica si ha sempre più nettamente la sensazione che il carattere astrattamente egualitario della legge tragga scarso riscontro nelle infrastrutture sociali ancora del tutto inadeguate; strutture che invece costituiscono il passaggio obbligato per la realizzazione di una sostanziale parità dei sessi.

La legge tuttavia è ormai conosciuta e si è maturata ampia coscienza circa la sua portata e i suoi limiti nell'ambito del mondo del lavoro, al punto di far ritenere ormai di scarso rilievo l'esigenza di doverne relazionare annualmente i risultati e l'applicazione.

Lazio

Articolo 1 { a) accesso al lavoro
 } b) deroghe lavori pesanti

- a) Nell'ambito di questa regione non sono state accertate inadempienze di rilievo riguardanti l'accesso al lavoro del personale femminile.
- b) Non risultano stipulati accordi sindacali volti ad impedire che le donne siano adibite a lavori particolarmente pesanti.

Articolo 3 : discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni progressioni in carriera.

Non sono state riscontrate nel corso dell'attività di vigilanza violazioni al disposto legislativo.

E' stata tuttavia segnalata una presunta violazione da parte di una azienda multinazionale della provincia di Roma, per la quale sono ancora in corso i relativi accertamenti.

Articolo 4 : opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non sono stati rilevati casi di lavoratrici che si siano avvalse della facoltà di continuare a prestare lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini.

Articolo 5 : divieto lavoro notturno.

La disposizione che prevede la revoca del divieto del lavoro notturno delle donne dalle ore 24 alle 6, ha trovata attuazione

Lazio

nella quasi totalità delle province, pur non costituendo un fenomeno massiccio.

Nella provincia di Fresinone sono stati rinnovati quattro contratti aziendali stipulati nelle scorse anno, ai quali si è aggiunto un altro accordo concernente un'azienda cartotecnica.

Le deroghe sono state determinate dall'elevato indice disoccupazionale delle donne e da particolari esigenze produttive connesse ai turni di lavoro.

Nella provincia di Latina sono stati stipulati tre accordi aziendali, motivati dalla necessità di far fronte a commesse straordinarie giunte da mercati esteri e da particolari esigenze derivanti dalla natura stessa del prodotto da trasformare.

Nella provincia di Viterbo risultano stipulati sei nuovi accordi nel settore della ceramica ed in quella di Roma due nel settore chimico.

- 1) CERAMICHE TIFFANY - Castel S. Elia (VT);
- 2) Ceramica SCARABEO - Civita Castellana (VT);
- 3) Società OLD STYLE - Gallese (VT);
- 4) Società LA'PRIMULA - Civitacastellana (VT);
- 5) C.I.P.A. - Compagnia Italiana Porcellane Affini - Fabbrica di Roma (VF);
- 6) Compagnia Ceramisti - S.Elia - Castel S.Elia (VT);
- 7) Castellania Soviglierie - Civita Castellana (VT);
- 8) CISA - Cartotecnica Industriale - Isola Liri (FR).

LazioArticolo 6 : Adozione bambini

Non sono state denunciate inadempienze, per cui si ha motivo di ritenere che non siano sorte problematiche circa l'applicazione della specifica normativa.

Articolo 7 : Assenze dal lavoro ex lege 1204/71

Le richieste di assentarsi dal lavoro da parte del padre in alternativa alla madre sono di scarso rilievo, riducendosi a casi del tutto sporadici.

Articolo 15 : violazioni artt. 1 - 5.

Lo stato di applicazione della normativa in questione è stato generalmente verificato nel corso della normale attività di vigilanza.

Non sono pervenute denunce in ordine a violazioni alla disciplina in esame; non sono state contestate contravvenzioni, né risultano intervenute sentenze da parte della Magistratura.

Un discorso a parte va fatto per l'Ispettorato provinciale di Roma che ha svolto interventi a seguito di segnalazioni pervenute dalle sezioni di collocamento e dagli stessi interessati. Per detti casi non si è però in grado di precisare l'esito dei rapporti inoltrati non essendo ancora intervenute alcun giudicate.

LazioDati relativi all'occupazione femminile

Nell'anno 1982 gli avviamenti al lavoro del personale femminile hanno avuto un discreto aumento nonostante la crisi dei vari settori produttivi. Il settore maggiormente interessato è stato quello dell'agricoltura, cui seguono, nell'ordine, i settori dei servizi, del credito e dell'industria.

Non sono stati forniti elementi e dati precisi.

REGIONE ABRUZZO

Considerazioni generali : Nella Regione la legge di parità è sostanzialmente osservata. Da segnalare, in particolare, l'assidua opera svolta dall'Ispettorato del lavoro di L'Aquila al fine di prevenire ogni possibile violazione e sensibilizzare al massimo le rappresentanze sindacali locali.

Articolo 1 : { a) accesso al lavoro
 { b) deroghe lavori pesanti

- a) Non risultano accertate né segnalate violazioni in merito all'accesso al lavoro.
- b) Non risultano stipulati contratti collettivi, anche a livello aziendale, relativi ai lavori pesanti.

Articolo 2 : parità retributiva

Nella provincia di L'Aquila sono stati riscontrati quattro casi di aziende agricole che applicavano trattamenti economici di discriminanti nei confronti delle lavoratrici. In seguito a diffide, dette irregolarità sono state immediatamente sanate.

Articolo 3 : discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressioni in carriera.

Non sono state avanzate denunce relative a discriminazioni nella materia, né accertate infrazioni.

AbruzzoArticolo 4 : opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non si hanno concreti elementi di valutazione in merito al l'attività dei ricorsi a tale normativa.

Articolo 5 : divieto lavoro notturno.

Nessun accordo aziendale di deroga è stato stipulato nel corso dell'anno 1982.

Articolo 6 : adozione bambini.

Non sono sorti particolari problemi circa l'applicazione della normativa durante l'anno 1982.

Articolo 7 : assenze dal lavoro ex lege 1204/71.

Nulla di particolare da segnalare.

Articolo 15 : violazioni artt. 1 - 5

Da informazioni assunte presso le locali Preture, è risultato che non sono state pronunciate sentenze per violazioni della legge in esame.

Dati relativi all'occupazione femminile

Riguardo all'andamento occupazionale di lavoratrici in attività e settori tradizionalmente maschili, da un esame dei dati re

Abruzzo

lativi agli avviamenti effettuati dalle Sezioni di Collocamento della provincia di Chieti negli ultimi due anni emerge una diminuzione dell'incremento occupazionale.

Difatti nell'anno 1981 si sono avuti in totale numero 4.924 avviamenti, mentre nel 1982 n°. 4.259. Circa i settori produttivi si sono registrati i seguenti dati numerici: agricoltura n°.711, industria n.2.082, terziario n°.941, credito e assicurazioni n.525: si evidenzia il forte decremento registrato nell'agricoltura (da 2.279 a 711 avviamenti) ed il leggero incremento nell'industria (da 1.874 a 2.082), nel terziario (da 609 a 941) e nel credito e assicurazione (da 162 a 525).

Il suddetto decremento occupazionale nel settore agricolo è da attribuirsi non tanto alla disapplicazione della legge indicata in oggetto, atteso peraltro che in tutte le Sezioni di Collocamento vengono formulate graduatorie uniche, ma alla ormai emergente crisi in cui versano molte aziende agricole della provincia di Chieti, situazione questa che ha condotto in alcuni casi alla definitiva cessazione dell'attività ed in altri casi ad una forte contrazione della produzione.

In provincia di Pescara le donne trovano occupazione, in genere, nei settori tradizionalmente loro confacenti (impiego, abbigliamento, e confezioni, commercio, credito ed assicurazione, servizi vari) sia a livello di qualificate sia come manovalanza.

Si nota, inoltre, che le donne, al fine di evitare l'avviamento ad attività ritenute pesanti, specie nel settore della mano

Abruzzo

valanza comune, esprimono, spesso, una limitata disponibilità all'atto della iscrizione o reinscrizione nelle liste di collocamento.

In provincia di Teramo l'occupazione femminile non ha presentato variazioni notevoli sull'andamento del mercato del lavoro nonostante le innovazioni apportate dalla legge 903/1977.

Infatti, anche se detta legge prevede la parità fra uomini e donne in materia di lavoro, tuttavia rimane tuttora ben distinta l'attività prettamente femminile da quella maschile.

Se si esclude il pubblico impiego l'occupazione delle donne è rimasta legata ad alcune attività tipicamente femminili: industrie alimentari e dolciarie, industrie dell'abbigliamento ed arredamento in genere ed ultimamente anche le lavorazioni plastiche nonché le industrie chimiche e farmaceutiche.

In detti settori l'occupazione femminile è senz'altro prevalente rispetto a quella maschile, ma ciò non scaturisce dall'applicazione della legge in questione, ma, soltanto, dalle caratteristiche delle lavorazioni, che sono più attinenti al personale femminile.

Abruzzo

Fra queste attività è prioritario il settore dell'arredamento in genere, dove operano alcune aziende di notevoli dimensioni affiancate da altre a tipo artigianale.

Le località maggiormente interessate all'occupazione predetta sono la Val Vibrata, il comune di Moseto, di Notaresco e di Castilenti. Tuttavia è necessario precisare che a causa della congiuntura occupazionale generale ed in particolare della provincia di Teramo, nonché per le diverse crisi settoriali, non escluso il settore dell'abbigliamento e dell'arredamento, l'occupazione femminile per l'anno 1982 ha registrato una certa diminuzione. Infatti alcune ditte hanno ridimensionato gli organi ci ed altre addirittura hanno sospeso l'attività con ricorso alla C.I.G. ed alla disoccupazione speciale.

Nel predetto anno le forze lavoro nel settore abbigliamento ed arredamento da 3.260 dell'81 sono scese a 3.000 unità circa.

L'altro settore di rilievo per l'occupazione femminile è l'industria dolciaria, particolarmente sviluppata in Teramo capoluogo dove trovano occupazione numerose donne con rapporto a tempo indeterminato ed altre a tempo determinato durante le ricorrenze festive-religiose. In dette occasioni si registra un notevole incremento nella produzione dolciaria con la conseguente maggiore occupazione di manodopera femminile.

Abruzzo

Tuttavia è necessario precisare che anche in questo settore l'occupazione ha registrato un leggero calo rispetto all'anno precedente anche in relazione alle misure anticongiunturali tendenti a limitare le spese voluttuarie ed a contenere la spesa pubblica.

Nella predetta attività sono state occupate, nell'anno 1982, circa 1.350 donne stabilmente, oltre all'incremento stagionale richiesto dalla maggiore produzione. Anche le lavorazioni plastiche e chimiche rappresentano uno sbocco per l'occupazione femminile; però tali attività si sono sviluppate solo recentemente in questa provincia, per cui occupano attualmente soltanto circa 600 donne.

Negli altri settori produttivi l'incidenza dell'occupazione femminile è prettamente minoritaria: ciò dimostra che la legge n° 903/1977, con le sue innovazioni non ha portato in pratica apprezzabili benefici per l'occupazione femminile in quanto rimangono tuttora in vita le tradizionali ed antiche diversificazioni fra attività femminili e quelle maschili.

Infatti, l'entrata in vigore di detta legge non ha determinato l'auspicato rilancio dell'occupazione femminile. Inoltre la stasi congiunturale e le varie crisi settoriali, riducendo l'occupazione presso gli stabilimenti, hanno fatto sì che si moltiplicassero casi di sottosalario e di lavoro nero. Questo ultimo fenomeno si è diffuso tra coloro che sono in godimento della CIG o della disoccupazione speciale, nonché tra le donne in lavori che si svolgono a domicilio.

REGIONE MOLISE

Considerazioni generali : Anche per l'anno 1982 non sono state accertate nella Regione violazioni in ordine alle norme contenute nella legge n°.903/77, nonostante sia stata dedicata particolare cura agli accertamenti svolti.

In particolare non si sono rilevate posizioni di chiusura e di ostacolo all'assunzione di personale femminile, né alcun caso di discriminazione è stato segnalato da lavoratori e dalle Organizzazioni sindacali, tenuto conto della ormai diffusa sindacalizzazione delle donne, che, superate le remore iniziali ed il timore di perdere il posto, in numero sempre maggiore si iscrivono al sindacato per la tutela dei loro diritti.

D'altra parte la normativa vigente, che subordina sgravi e fiscalizzazione degli oneri sociali all'osservanza dei minimi contrattuali, determina anche il rispetto della legge in argomento.

Articolo 1 : { a) accesso al lavoro
b) deroghe lavori pesanti

- a) Nessuna violazione accertata o denunciata.
- b) Non risultano essere intervenute deroghe a mezzo contrattazione collettiva per quanto concerne lavori particolarmente pesanti.

Articolo 3 : discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressioni in carriera.

Non sono pervenute segnalazioni né sono state accertate in sede ispettiva discriminazioni nella materia.

MoliseArticolo 4 : Opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non si hanno dati certi circa il ricorso a tale normativa.

Articolo 5 : divieto lavoro notturno

Per quanto concerne la disciplina in esame, si segnala un solo accordo di deroga stipulato in provincia di Campobasso da parte dello zuccherificio del Molise" di Termoli, che, avendo assunto personale femminile ha avuto necessità, per esigenze produttive, di adibire tale personale in turni avvicendati nelle 24 ore.

Articolo 6: adozione bambini

Nessun problema risulta sia sorto per l'applicazione della normativa, né si è a conoscenza di adozioni e di affidamento di bambini a donne lavoratrici.

Articolo 7 : assenze dal lavoro ex lege 1204/71

Non si hanno dati concernenti le assenze in questione. Sembra, però, che il ricorso alla disposizione in esame da parte dei lavoratori padri sia molto raro.

Articolo 15: Violazioni artt. 1 - 5

Non risultano segnalazioni relative a comportamenti diretti

Molise

a violare le disposizioni della legge 903/77, né risultano essere state pronunciate sentenze ai vari livelli da parte dell'Autorità Giudiziaria.

Dati relativi all'occupazione femminile

I dati concernenti l'occupazione femminile registrano una diminuzione in tutti i settori.

In particolare, nel settore dell'agricoltura il decremento evidenziato è di tremila unità rispetto all'anno precedente (18.000 contro 21.000), mentre nel settore dell'industria non si è verificata alcuna significativa variazione; le addette occupate sono ancora circa 2.000 unità.

Relativamente agli avviamenti al lavoro, la variazione è stata invece positiva: 4.195 unità femminili, contro le 3.295 del 1982.

REGIONE CAMPANIA

Considerazioni generali : Nel corso del 1982 non sono emersi elementi tali da far concludere che, in campo regionale, la normativa in esame subisca violazioni di rilievo.

Vero è che in Campania le anomalie nel mondo del lavoro sono frequenti e che inoltre, rivelandosi di più grave o immediato arginamento, all'occorrenza finanche distolgono gli organi di vigilanza da altri fronti d'azione, tra i quali potrebbe ipotizzarsi quello delle disparità tra lavoratori e lavoratrici; tuttavia è plausibile pensare che, localmente come in altre aree soprattutto del Sud, le discriminazioni a carico dell'attività lavorativa della donna si concretizzano in quella molteplicità di situazioni tra cui la carenza di infrastrutture sociali, come gli asili-nido preclusive del suo accesso stesso al lavoro ovvero ostative dell'esplicazione piena delle sue capacità professionali, basilare ad una progressione nella carriera.

Non va sottaciuto, comunque, che l'osservanza della normativa in oggetto è anche attribuibile all'opera di consulenza svolta dagli ispettorati del lavoro, spesso preventivamente interpellati al riguardo.

Articolo 1 : { a) accesso al lavoro
b) deroga lavori pesanti

a) In provincia di Avellino il Comune di Atripalda, si è rifiuta-

Campania

to di assumere una lavoratrice in quanto donna. L'intervento dell'Ispettorato ha risolto favorevolmente l'assunzione.

Un altro caso, sempre risolto dall'Ispettorato del lavoro, si è verificato in provincia di Salerno, dove un ente pubblico aveva contestato la validità dell'avviamento al lavoro di una gestante, già in periodo di interdizione obbligatoria. I chiarimenti forniti in merito all'obbligo di instaurare il rapporto di lavoro a prescindere dallo svolgimento del medesimo, perché vietato dalla legge di tutela della maternità, hanno determinato l'assunzione della lavoratrice interessata.

- b) Non risulta siano intervenuti accordi di deroga per ciò che concerne i lavori pesanti.

Articolo 3 : discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressioni in carriera.

Nessuna discriminazione è stata denunciata o accertata.

Articolo 4 : opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Un solo caso è stato segnalato in provincia di Salerno.

Articolo 5 : divieto lavoro notturno.

Gli accordi intervenuti nella materia riguardano le società CIRIO, per gli stabilimenti di Pontecagnano, Pagani e Paestum,

Campania

e STAR per lo stabilimento di Sarno. Le deroghe sono state motivate dalla necessità di evitare il deterioramento della materia prima.

Articolo 6 : adozione bambini.

Nulla da rilevare.

Articolo 7 : assenze dal lavoro ex lege 1204/71

Si registrano solo interventi dell'Ispettorato a chiarimento della specifica normativa.

Articolo 15 : violazioni artt. 1 - 5.

Non risulta che siano state applicate ammende o pronunciate sentenze in rapporto all'applicazione della normativa in esame.

E' da evidenziare come una ricerca apposita, esperita dall'Ispettorato provinciale del lavoro di Caserta, presso le sedi giudiziarie più rappresentative della provincia, finalizzata ad acquisire eventuali esiti di giudizi civili instaurati per violazioni connesse alla normativa in questione, non abbia dato positive risultanze.

Dati relativi all'occupazione femminile

I soli dati forniti riguardano il personale femminile av-

Campania

viato al lavoro nel corso dell'anno 1982.

Provincia di Avellino

Agricoltura	4.537
Industria	3.152
Attività terziarie	140
Dirigenti e impiegati	223
	<hr/>
Totale	8.052

Provincia di Benevento

Agricoltura	3.808
Industria	1.517
Attività terziarie	347
	<hr/>
Totale	5.672

Provincia di Caserta

Agricoltura	22.488
Industria	1.132
Attività terziarie	405
Impiegati	194
	<hr/>
	24.219

CampaniaProvincia di Napoli

Totale avviate 33.082

Provincia di Salerno

Agricoltura 30.280

Industria 7.938

Attività terziarie 2.762

Totale 40.980

REGIONE PUGLIA

Considerazioni generali : Anche nell'anno 1982 gli Ispettorati provinciali del lavoro della Puglia hanno effettuato una vigilanza speciale sulla applicazione della normativa in materia di parità di trattamento tra uomini e donne.

Alla vigilanza speciale sono state interessate complessivamente numero 103 aziende di svariati settori merceologici - agricolo, alberghiero, alimentare, tessile, calzaturificio, metalmeccanico ed altri - caratterizzati da rilevante presenza di manodopera femminile, con un totale di 4.174 lavoratori occupati, dei quali 1.931 uomini e 2.243 donne.

Inoltre, l'Ispettorato provinciale di Taranto, sempre nel 1982, ha disposto una indagine nel IV Centro Siderurgico della ITALSIDER, nel quale sono occupate numero 176 donne su un totale di 21.867 lavoratori.

Articolo 1 : { a) accesso al lavoro
b) deroghe lavori pesanti

- a) In un solo caso, in provincia di Bari, il locale Ispettorato del lavoro ha ravvisato una discriminazione fondata sul sesso, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in una azienda del settore alimentare.

In proposito, le rappresentanze sindacali aziendali avevano sollecitato l'intervento dell'organo di vigilanza, non essendo

Puglia

mai state assunte donne, pur consentendolo il processo produttivo, in quanto il responsabile riteneva che il tipo di lavoro svolto nella azienda non fosse adatto alle donne.

La diffida impartita dall'Ispettorato del lavoro dovrebbe essere valsa a rimuovere, per le future assunzioni, l'ostacolo all'inserimento nell'azienda in questione di personale femminile.

- b) Non risulta che siano intervenute deroghe, attraverso la contrattazione collettiva, per mansioni di lavoro particolarmente pesanti.

Articolo 2 : parità retributiva.

Le infrazioni alle norme di questo articolo costituiscono la maggioranza delle violazioni accertate dagli Ispettorati provinciali nel periodo in esame.

In provincia di Bari, l'Ispettorato ha evidenziato per due aziende di confezioni ed un'impresa di pulizia una disparità di trattamento economico nei confronti di lavoratrici che svolgevano prestazioni identiche a quelle degli altri lavoratori.

L'Ispettorato di Foggia ha riscontrato in una industria alimentare, per sei lavoratrici, un trattamento economico inferiore a quello del personale maschile, che svolgeva le stesse mansioni.

Puglia

Infine, a Lecce, il locale Ispettorato, ha appurato in un grande calzaturificio una analoga discriminazione riguardante la retribuzione di una lavoratrice, inferiore di circa la metà rispetto a quella percepita, a parità di prestazioni, dai lavoratori di sesso maschile.

Articolo 3 : discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressioni in carriera.

Le infrazioni a questa norma, si riferiscono alle stesse lavoratrici per le quali era stata accertata una disparità di retribuzione rispetto agli uomini.

Dalle indagini esperite dall'Ispettorato del lavoro di Foggia, è, infatti, emerso che le lavoratrici erano state adibite a mansioni tali da precludere loro lo sviluppo di carriera, consentito invece agli uomini occupati nell'azienda, nonostante l'identica collocazione iniziale.

Alla lavoratrice della provincia di Lecce, non era stata attribuita la qualifica di capo reparto, che era stata, invece concessa ai colleghi di sesso maschile svolgenti identiche mansioni.

Articolo 4 : opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Per quanto riguarda la facoltà concessa alle lavoratrici di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi li

Puglia

miti di età previsti per gli uomini, risulta, per l'anno in esame, che solo in provincia di Bari quattro dipendenti di una ditta di confezioni, che produce divise militari su commesse dello Stato, si sono avvalse della suddetta facoltà.

Articolo 5 : divieto lavoro notturno.

Non sono state accertate infrazioni concernenti il lavoro notturno delle donne nelle aziende manifatturiere.

Risulta concluso un solo accordo aziendale in provincia di Bari, concernente l'OSRAM-SUD, produttrice di lampade per illuminazione. Il turno di lavoro notturno riguarda 33 operai, di cui 15 donne.

L'accordo è stato stabilito per reimpiegare personale eccedente a seguito della fermata di una linea di produzione, evitandone il licenziamento o il ricorso alla cassa integrazione guadagni.

Non è stata impiegata al turno notturno alcuna donna in stato di gravidanza e fino al compimento del settimo mese di età del bambino.

Articolo 6 : Adozione bambini.

Non sono state riscontrate inosservanze alla normativa in questione, né sono sorte problematiche nell'applicazione della stessa.

PugliaArticolo 7 : assenze dal lavoro ex lege 1204/71

Non risulta che alcun lavoratore padre si sia avvalso del diritto di assentarsi dal lavoro, in alternativa alla madre lavoratrice.

Articolo 15 : Violazioni artt. 1 - 5.

Non si è a conoscenza di ricorsi al Pretore, presentati dal lavoratore o per sua delega dalle organizzazioni sindacali in merito a comportamenti diretti a violare le disposizioni di cui agli artt. 1 - 5 della legge.

Osservazioni

Da quanto sopra illustrato, si potrebbe arrivare ad una valutazione ottimistica sull'efficacia della legge 903/77, data l'esiguità delle violazioni accertate nell'arco di un anno dagli Ispettorati provinciali del lavoro della regione Puglia.

Nella realtà, mentre per alcune norme le innovazioni introdotte dalla citata legge hanno avuto effetto immediato - vedi nel campo previdenziale le nuove disposizioni per la corresponsione degli assegni familiari e per le prestazioni ai superstiti - ovvero non hanno dato luogo a controversie notevoli - vedi l'estensione delle norme di tutela della maternità all'istituto dell'adozione - per quanto riguarda l'accesso al

Puglia

lavoro ed il trattamento economico, invece, viene ancora praticata, attraverso scappatoie che eludono i principi della legge, senza incorrere nei rigori della stessa, la discriminazione in relazione al sesso.

Così ad esempio, per quanto concerne l'art.1, mentre nei primi anni della entrata in vigore della legge si potevano riscontrare abbastanza frequentemente casi di discriminazione all'atto dell'assunzione da parte di datori di lavoro che rifiutavano l'avviamento al lavoro di personale dell'uno o dell'altro sesso, oggi l'ostacolo viene aggirato mediante gli stessi espedienti con i quali frequentemente le aziende eludono il collocamento numerico.

Per quanto riguarda il diritto delle lavoratrici alla stessa retribuzione degli uomini, a parità di prestazioni salvo sporadici casi di eclatante evidenza emersi nel corso dell'attività di vigilanza, la disparità di retribuzione viene più spesso mascherata dall'attribuzione di qualifiche diverse per le quali è difficile dimostrare che sia stata esercitata una discriminazione basata sul sesso.

Al riguardo sarà interessante verificare l'orientamento della Magistratura per quanto riguarda i casi denunciati di violazione agli articoli 2 e 3 dagli ispettorati provinciali.

Per quanto riguarda, poi, i contratti collettivi di lavoro è da sottolineare, che a parte le note distorsioni che si sono

Puglia

verificate in alcune regioni attraverso gli accordi aziendali che hanno precluso di fatto l'accesso in fabbrica alle lavoratrici mediante l'individuazione di mansioni ritenute particolarmente pesanti, non risulta che alcuno dei contratti collettivi nazionali di lavoro, sottoscritti dopo la promulgazione della legge 903/1977, abbia recepito norme regolamentari che agevolino in concreto l'attuazione della parità nel mondo del lavoro, salvo il generico richiamo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Anzi si deve osservare che in taluni contratti esistono norme che appaiono in contrasto con quelle della legge. Si veda, ad esempio, la classificazione del personale, di cui all'articolo 5, punto III del contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti alle aziende di panificazione in vigore dall'1.5.1980.

Nella suddetta classificazione il personale con mansioni impiegatizie addetto alla vendita, distribuzione e amministrazione è distinto in:

- a) gerente, gestore, direttore;
- b) commesso, cassiere, contabile, magazziniere;
- c) banconiera.

Le declaratorie per le mansioni di commesso e banconiere sono similari, salvo il riferimento per la banconiera ad esple

Puglia

tare mansioni particolarmente adatte alle donne.

La diversa classificazione del personale femminile è penalizzata nel suddetto contratto da un minor trattamento economico come si evince dalla tabella III relativa al suddetto personale.

In conclusione, si auspica che per l'avvenire da tutte le parti sociali venga attuato un impegno concreto per rendere operante, in tutti gli aspetti, la legge 303/77 dando così impulso decisivo per l'emancipazione femminile nel mondo del lavoro.

Dati relativi all'occupazione femminile.

I dati quantitativi concernenti il personale femminile avviato per il tramite delle sezioni di collocamento delle cinque province, sono i seguenti:

SETTORE	1982	1981	Differenze
Agricoltura	135.256	142.788	- 7.532
Industria	21.235	18.662	+ 2.573
Commercio e Servizi	9.158	8.353	+ 1.005
Impiegati	8.200	7.500	+ 700
Totale Gen.le	174.049	177.303	- 3.254

REGIONE BASILICATA

Considerazioni generali : In Basilicata la occupazione femminile ha costituito e costituisce tuttora un fenomeno di portata molto contenuta.

Secondo i dati ISTAT relativi al 1981 solo il 35% della forza - lavoro, complessivamente occupata nella regione è costituita da donne (73.000 unità su 209.000).

Tale occupazione è concentrata essenzialmente nel settore terziario (pubblica amministrazione ed aziende commerciali).

Una notevole aliquota di manodopera femminile è inoltre impiegata in lavori agricoli, soprattutto in alcune zone della regione (metampontino e melfese).

In via di massima, è largamente diffusa, nei confronti delle donne addette a prestare la propria opera presso imprenditori agricoli e commerciali, la pratica del sottosalario. Di fatto le retribuzioni corrisposte sono spesso di gran lunga inferiori a quelle previste dalla contrattazione collettiva in vigore in agricoltura, ad esempio, laddove la retribuzione giornaliera spettante in base al contratto è fissata in L. 30.000 circa, il salario di fatto erogato varia da L. 15.000 a L. 18.000).

Spesso, inoltre, in agricoltura le lavoratrici occupate non sono denunciate ai fini delle assicurazioni sociali obbligatorie. Infatti, dette lavoratrici sono per lo più reclutate per il tramite di "caporali"; da questi sono smistate a datori di lavoro diversi, con una rotazione continua e finalizzata essenzial

Basilicata

mente ad impedire la individuazione dei titolari dei fondi su cui viene resa la prestazione lavorativa.

Non di rado si è verificato il caso di braccianti che, rivoltisi agli uffici per richiedere il recupero dei contributi assicurativi o di spettanze salariali, non hanno saputo fornire indicazioni utili ad individuare gli imprenditori per conto dei quali avevano lavorato.

Gli uffici provinciali hanno svolto, proprio nel settore agricolo, una intensa attività di vigilanza per reprimere il fenomeno innanzi accennato: risultati soddisfacenti sono stati conseguiti, anche se si è ben lungi ancora dall'obiettivo di assicurare condizioni di piena tutela delle donne sia sul piano salariale che su quello previdenziale.

Presso le aziende commerciali, la vigilanza svolta ha mirato essenzialmente ad assicurare il pieno rispetto delle norme sulle assicurazioni sociali obbligatorie.

Poco o nulla si è potuto fare per quanto attiene le inosservanze riscontrate rispetto al contratto in vigore: la natura privatistica dei contratti di lavoro, infatti, non consente significativi e sostanziali interventi dei funzionari addetti alla vigilanza.

Basilicata

Articolo 1 : { a) accesso al lavoro
 { b) deroghe lavori pesanti

- a) Per quanto attiene all'accesso al lavoro, il trattamento differenziato tra i due sessi ha interessato i lavori di manovalanza nell'edilizia e nell'attività di prestazione, con particolare rilevanza in alcuni comuni della provincia di Matera.

Discriminazioni tra i due sessi, prima della costituzione del rapporto di lavoro, sono state registrate da parte di qualche istituto di credito di rilevanza locale.

Nessuna discriminazione è emersa in materia di formazione professionale.

Articolo 3 : discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressioni in carriera

Nessuna richiesta di interventi risulta pervenuta agli organi di vigilanza in ordine alla mancata applicazione della parità nella materia in esame, né è stato accertato alcun caso di inosservanza.

Articolo 4 : opzione proseguimento prestazione lavorativa

Nella regione la donna lavoratrice ricorre in modo del tutto episodico all'uso della facoltà, attribuita dal

Basilicata

legislatore, di posticipare il proprio collocamento a riposo, al raggiungimento del sessantesimo anno di età.

Articolo 5 : divieto lavoro notturno.

Non risultano stipulati contratti collettivi di lavoro che contengano norme diverse da quelle stabilite dalla legge che disciplina il lavoro notturno delle donne.

In provincia di Potenza, comunque, presso due aziende del ramo conserviero e saccarifero, è stata convenuta, sentita la rappresentanza sindacale, la momentanea rimozione del divieto di cui all'art.5 in questione, per inderogabili esigenze produttive ed occupazionali connesse alla campagna stagionale di trasformazione del pomodoro e della barbabietela da zucchero.

Non è stata accertata, inoltre, alcuna trasgressione del divieto di impiegare donne in lavori notturni.

Articolo 6 : adozione bambini.

Nessun intervento è stato azionato in relazione a tale articolo di legge.

Articolo 7 : assenze dal lavoro ex lege 1204/71.

L'ipotesi in cui il padre lavoratore intenda usufruire del diritto di assentarsi dal lavoro in alternati-

Basilicata

va alla madre lavoratrice, risultano in Basilicata molto contenute.

In un solo caso, comunque, in provincia di Matera, lo Ispettorato del lavoro è intervenuto, con esito positivo, nei confronti di un datore di lavoro che intendeva frapporre ostacoli al godimento del diritto di cui trattasi.

Articolo 15 : Violazioni artt. 1-5

Non risulta che la Magistratura abbia adottato provvedimenti ai sensi dell'articolo in esame.

Dati relativi all'occupazione femminile.

Come si può rilevare dai dati statistici appresso riportati, la situazione occupazionale nella regione permane difficile, anche in relazione alle difficoltà in cui versa l'economia lucana.

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

SETTORE	MATERA			POTENZA			BASILICATA		
	1980	1981	1982	1980	1981	1982	1980	1981	1982
AGRICOLTURA	9695	10694	9396	13804	14806	13661	23499	25500	23057
INDUSTRIA	164	316	194	903	818	546	1067	1134	740
TRASP.SERV.	319	346	338	279	351	230	598	697	568
CREDITO ASS.	14	15	12	81	71	53	95	86	65
STUDI PROF.LI	133	110	92	79	202	153	212	312	245
PUBBL.AMM.	560	585	495	476	339	282	1036	924	777
TOTALE	10885	12066	10527	15622	16587	14935	26507	28653	25452

REGIONE CALABRIA

Considerazioni generali : La legge 903/77 sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro mira essenzialmente al recupero della posizione della singola lavoratrice attraverso una dettagliata azione antidiscriminatoria in sede di assunzione, classificazione, carriera, pensionamento, nonché attraverso lo smantellamento di una certa legislazione "protettiva" della donna, con una concezione di ampio spazio al sindacato nell'individuazione contrattuale delle mansioni particolarmente pesanti che possono ancora giustificare deroghe ed eccezioni al principio paritario e nella rimozione, sempre contrattuale, del divieto di lavoro notturno.

Nel merito, si ritiene opportuno sottolineare la poca validità di questa e di altre leggi che investano i molteplici aspetti della collocazione della donna nella società, nella famiglia, nel rapporto con i figli, oltre che con il lavoro, se non si riuscirà a vincere le profonde resistenze culturali e psicologiche, oltre a quelle socio-economiche.

L'attuazione di questa disciplina, anche nel corso del quinto anno di vita, ha ottenuto effetti appena percettibili nella Regione Calabria, attesa la circostanza che il fenomeno dell'occupazione femminile non ha assunto notevole rilievo, a causa della sempre più deprimente situazione socio-economica della Regione, che si traduce nella scarsissima disponibilità

Calabria

di posti di lavoro e nel conseguente aumento del numero dei di soccupati.

Il grado di applicazione della normativa in parola, in li nea generale, può ritenersi soddisfacente, tenuto conto che ri sultano osservate da parte delle grosse aziende e nel settore pubblico le disposizioni dirette ad impedire ogni discriminazione nell'accesso al lavoro, nell'attribuzione delle qualifi che, delle mansioni e nella progressione di carriera, nonché quelle che stabiliscono il principio della parità retributiva a parità di prestazioni richieste.

Infatti, nel corso dei normali servizi di vigilanza, effettuati nel corso dell'anno nelle tre provincie della Regione, non sono emerse infrazioni di rilievo, né si è avuta notizia di pronuncia di sentenza da parte dell'Autorità Giudiziaria in ordine ad eventuali inosservanze nella materia.

Tuttavia, non è da escludere che inosservanze possono essersi verificate nell'ambito delle piccole imprese e soprattutto nel settore agricolo, a causa della scarsa conoscenza della normativa vigente nonostante la stessa abbia avuto eco attraverso la stampa e gli organi di informazione.

Articolo 1 : { a) accesso al lavoro
b) deroghe lavori pesanti.

- a) Nel corso dell'attività di vigilanza, non sono state accertate violazioni alla norma che vieta ogni tipo di discriminazione,

Calabria

fondata sul sesso del lavoratore, nelle fasi di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, non ché in quella di accesso al lavoro.

- b) Non risultano intervenute deroghe a mezzo della contrattazione collettiva per ciò che concerne i lavori particolarmente pesanti.

Articolo 3 : discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressioni in carriera.

Non sono stati effettuati interventi al fine di reprimere violazioni concernenti la specifica materia.

Articolo 4 : opzione proseguimento prestazione lavorativa

Inconsistente può considerarsi il ricorso a tale normativa.

Articolo 5 : divieto lavoro notturno

Non risultano intervenuti accordi di deroga in materia di lavoro notturno delle donne.

Articolo 6 : adozione bambini.

Non è sorte alcun problema di applicazione della norma.

CalabriaArticolo 7 : assenze dal lavoro ex lege 1204/71.

L'entità del fenomeno appare inconsistente. Infatti, non si sono avute notizie circa la manifestazione di volontà, da parte di padri lavoratori, di avvalersi della facoltà prevista dal primo e secondo comma dell'art.7 della legge n°.1204/71.

Articolo 15 : Violazioni artt. 1 - 5.

Non sono stati effettuati interventi circa la repressione di violazioni alla legge 903, né risulta che eventuali inosservanze siano state direttamente denunciate all'Autorità giudiziaria.

Dati relativi all'occupazione femminile

Dati quantitativi dell'occupazione femminile nell'anno 1982, distinti per settore produttivo e riguardanti le tre province della regione.

Catanzaro

Agricoltura	n°. 28.813	in - 2.271	rispetto 1981		
Industria	" 604	in + 91	" "		
Servizi	" 728	in - 19	" "		
Impiegati	" 2.376	in + 158	" "		
<u>Totali</u>	n°. 32.521	in - 2041	" "		

CalabriaCosenza

Agricoltura	n°.	21.476	in -	76	rispetto 1981
Industria	"	513	in -	57	" "
Trasporti e Comm.	"	701	in -	60	" "
Impiegati	"	558	in +	206	" "
Totali	n°.	23.278	in +	13	" "

Reggio Calabria

Agricoltura	N°.	18.982	in +	1.736	rispetto 1981
Industria	"	171	in -	45	" "
Servizi	"	714	in -	1.142	" "
Impiegati	"	146	in +	47	" "
Totali		20.013	in +	596	" "

REGIONE SICILIA

Considerazioni generali : Nel corso del anno 1982 non sono risultati infrazioni di rilievo delle norme riguardanti la parità di trattamento tra uomo e donna, né sono pervenute specifiche segnalazioni sia da parte di singole lavoratrici che di Organizzazioni sindacali per presunte violazioni delle norme in questione.

Qualche sporadico caso di disparità di trattamento salariale si è avuto modo di rilevare nel corso dell'attività di vigilanza di iniziativa specie nel settore agricolo. Tali inadempienze sono state rimosse a seguito di opportuna diffida impartita al riguardo dagli ispettorati del lavoro competenti.

Si presume, pertanto, che la legge in argomento, grazie anche all'attività di informazione svolta dalle associazioni sindacali, dalle associazioni femminili, dagli Enti di patronato e dalla stampa, sia di massima osservata con risultati soddisfacenti.

Si rileva, infine, che l'occupazione femminile, almeno nelle sue grandi direttrici, si è diffusa soprattutto nella Pubblica Amministrazione e presso gli Enti pubblici o economici in genere, nonché nel settore agricolo, mentre sembra piuttosto scarsa nel ramo industriale.

Sicilia

Articolo 1 : { a) accesso al lavoro
b) deroghe lavori pesanti

- a) Non risulta che nella Regione si siano verificate discriminazioni a danno delle donne, al fine di intralciare il loro accesso al lavoro, lo svolgimento di una professione, la partecipazione ad iniziative di formazione professionale e per lo sviluppo di carriera e di altre. Non risultano discriminazioni a danno delle donne coniugate ed in stato di gravidanza.
- b) Non risulta che siano state assunte iniziative, nell'ambito della Regione, da parte delle Organizzazioni sindacali per individuare, attraverso la contrattazione collettiva, mansioni di lavoro particolarmente pesanti.

Articolo 3 : discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressioni in carriera.

Non sono stati segnalati né altrimenti rilevati casi di violazione dei principi contenuti nell'articolo in esame.

Articolo 4 : opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non si ritiene attuale tale disposizione di legge, considerato proprio il fine che si prefigge il legislatore di garantire

Sicilia

una sostanziale parità che risulta, invece, frustrata dal sopravvivere della normativa suddetta.

Non risultano, comunque, casi di particolare ricorso alla possibilità di opzione per il pensionamento in età anticipata rispetto ai lavoratori.

Articolo 5 : divieto lavoro notturno.

Nessun accordo di deroga per la rimozione del divieto di lavoro notturno delle donne nelle aziende manifatturiere.

Articolo 6 : adozione bambini.

Nessuna problematica è insorta nell'applicazione di tale normativa.

Articolo 7 : assenze dal lavoro ex lege 1204/71.

Irrilevante l'utilizzo da parte dei lavoratori del diritto di assentarsi dal lavoro in caso di malattia del bambino.

Articolo 15 : violazioni artt. 1 - 5.

Non sono da evidenziare violazioni alla normativa in discussione che abbiano determinato pronunce della Magistratura.

REGIONE SARDEGNA

Articolo 1 : { a) accesso al lavoro
 { b) deroghe lavori pesanti

- a) Non sono pervenute, nel corso dell'anno 1982, segnalazioni riguardanti casi di discriminazioni sull'accesso al lavoro delle donne né sono emerse violazioni in merito, durante la normale attività di vigilanza.
- b) Nessuna deroga è intervenuta, né a livello provinciale né a livello aziendale, per quanto concerne la esecuzione di lavori particolarmente pesanti.

Articolo 3 : discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressioni in carriera.

Non sono state accertate irregolarità, né sono pervenute segnalazioni per quanto riguarda la materia.

Articolo 4 : opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non risulta, in linea generale, che lavoratrici in possesso dei requisiti per ottenere la pensione di vecchiaia abbiano optato per continuare a prestare la propria opera fino agli stessi limiti previsti per gli uomini.

SardegnaArticolo 5 : divieto lavoro notturno

Non sono intervenute deroghe per quanto riguarda il di vieto di lavoro notturno, dalle ore 24 alle 6, nelle aziende manufatturiere, anche artigianali.

Articolo 6 : adozione bambini

Non sono pervenute segnalazioni di inadempienza alle norme previste da tale articolo, né sono state accertate inosservanze dello stesso nel corso del normale servizio di vigilanza.

Articolo 7 : Assenze dal lavoro ex lege 1204/71.

Limitati i casi di padri lavoratori che abbiano usufruito della facoltà prevista dalla normativa in esame.

Articolo 15 : Violazioni artt. 1 - 5

Non si sono resi necessari interventi da parte degli Uf fici di particolare rilievo in quanto la normativa trova piena applicazione, in considerazione anche della fattiva collaborazione di tutte le forze sociali.

Non si è a conoscenza di eventuali sentenze della Magistratura concernenti la materia.

SardegnaDati relativi all'occupazione femminile

Nella Regione la legge 903/77 non incontra particolari difficoltà di applicazione e se ne può comprendere facilmente la ragione esaminando le cifre degli iscritti nei diversi settori produttivi.

Nell'agricoltura le donne sono iscritte nella graduatoria insieme agli uomini ed in numero sempre crescente. Infatti su 16.154 iscritti, 10.773 sono donne avviate, in particolare, nelle province di Nuoro e Sassari.

Le donne che aspirano a lavorare nell'industria ammontano a 1967 unità su un totale di 26.225, di cui 174 avviate nell'anno, distribuite nei settori alimentare, tessile e dell'abbigliamento, dove la presenza femminile continua ad essere rilevante.

Nel terziario, invece, la presenza femminile è massiccia con 8.211 iscritti su un totale di 13.010, distribuita soprattutto nei servizi di vendita, nell'albergo e mensa, nei servizi igienico - sanitari, nei servizi domestici, nei settori, cioè, dove la donna lavora da sempre.

Sono state avviate in questo settore tradizionalmente femminile 525 lavoratrici su un totale di 1.190 avviamenti, con una percentuale pari al 44,12%.

Sardegna

Anche negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli, le donne con appena 51 giornate annue sono in numero molto maggiore degli uomini e ciò dimostra lo stato di sottoccupazione in cui versa l'agricoltura in Sardegna; però fa anche pensare che tali elenchi abbiano assunto carattere assistenziale al fine di ottenere pensioni, assistenza in gravidanza, ed altre prestazioni.

Notevole è, infatti, il numero di iscritti denunciati per truffa ai danni dell'Istituto nazionale della previdenza sociale.