

- 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 rilevate 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) } IVAM - Industria Vetraria Altaresese di Mondovi (CN);
- 6) }
- 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 BORGUESIA;
- 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 - Gerreto 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 BORGOSERIA;
- 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 nel-
l'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 ses

Lombardia

so dei lavoratori.

Alcune eccezioni sono, tuttavia, rappresentate da quei le aziende ove, per ragioni di carattere tecnico, le don ne 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 at tività di stampatore a compressione semplice con aper tura, chiusura e caricamento a mano degli stampi da porre in vulcanizzazione sotto pressa e di mescolatori sta operante su mescolatori a cilindri per la mescola- zione 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 quali fiche, 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 FESTI 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/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 ~~coprono~~ 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 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	0.9	1.3	1.3	1.1	1.0	1.3	1.3
1980	0.9	0.9	1.2	1.2	0.8	0.9	1.2	1.2
1981	0.8	0.9	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	1.3	1.5	1.5	1.3	1.2	1.4	1.4
1981	1.3	1.7	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	8.603	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. U. svv./lic.	rapp. D. svv./lic.								
AGR.	1.2	1.3	1.1	1.3	1.1	1.3	1.0	1.1	1.1	1.0
IND.	0.9	1.0	0.9	1.2	1.1	1.0	1.1	1.3	1.4	1.3
SERV.	1.2	1.2	1.2	1.5	1.1	1.1	1.1	1.2	1.2	1.2
ALTRI	1.5	1.4	1.8	1.7	1.2	1.2	1.1	1.2	2.4	0.8
TOTALE	1.1	1.2	1.0	1.3	1.1	1.1	1.1	1.2	1.3	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	16	33	1.346
IND.	3.550	352	3.198	1.562	6.513	382	4.487	4.208
SERV.	3.619	2.160	1.459	1.036	1.022	4.453	4.373	7.326
ALTRI	545	380	165	465	487	2.301	1.521	1.303
TOTALE	8.372	3.387	4.985	5.279	8.823	7.152	10.414	14.183
			Totale avviati	Totale avviati	Totale avviati	Totale avviati	Totale avviati	Totale avviati
			3.017	49	4.869	17.566	2.317	43.786
			8.075	61	6.116	18.210	27.051	40.536
			2.058	61	8.936	3.097	12.372	1.452
			952	18.210	3.097	18.210	2.046	1.452
			14.102	6.935	6.935	6.935	43.786	12.904
			uomini	uomini	uomini	uomini	uomini	uomini
			811	811	811	811	51	929
			6.735	6.735	6.735	6.735	5.565	21.839
			833	833	833	833	4.534	4.314
			315	315	315	315	1.125	590
			8.694	8.694	8.694	8.694	11.275	27.632
			donne	donne	donne	donne	donne	donne
			2.089	2.089	2.089	2.089	10	1.324
			1.687	1.687	1.687	1.687	551	4.455
			764	764	764	764	4.402	6.223
			257	257	257	257	1.972	902
			4.797	4.797	4.797	4.797	6.935	12.904
			licenziati	licenziati	licenziati	licenziati	licenziati	licenziati
			2.900	2.900	2.900	2.900	2.253	2.253
			8.422	8.422	8.422	8.422	26.294	26.294
			1.597	1.597	1.597	1.597	10.537	10.537
			572	572	572	572	1.452	1.452
			13.491	13.491	13.491	13.491	40.536	40.536
			rapporto avv./lic.	rapporto avv./lic.	rapporto avv./lic.	rapporto avv./lic.	rapporto avv./lic.	rapporto avv./lic.
			0.9	0.9	0.9	0.9	0.6	1.1
			0.9	0.9	0.9	0.9	0.8	1.1
			1.1	1.1	1.1	1.1	1.0	1.2
			1.7	1.7	1.7	1.7	1.3	1.5
			1.0	1.0	1.0	1.0	0.9	1.1
			rapporto avv./lic.	rapporto avv./lic.	rapporto avv./lic.	rapporto avv./lic.	rapporto avv./lic.	rapporto avv./lic.
			1.2	1.0	0.7	1.0	1.4	1.0
			0.8	0.9	0.8	0.8	0.7	1.0
			1.1	1.3	1.0	1.0	1.0	1.2
			1.3	1.7	1.2	1.2	1.1	1.5
			1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	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'

ALL. F/2

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

**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	26		9.042	31		14.889	24
		8.745	26		9.089	27		13.927	24
		8.850	25		8.608	26		13.881	25

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	31		777	21			
		1.162	29		1.186	38			
		720	38		1.510	35			

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

ALL. F/3

**UFFICIO REGIONALE DEL LAVORO S.N.O.
TRIESTE**

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

- Anni 1979 - 1980 - 1981 -

PROVINCIA DI TRIESTE

INDUSTRIA

	DA 35 A 100			DA 101 A 500			OLTRE 500		
	U.	D.	% D.	U.	D.	% D.	U.	D.	% D.
30.6.79	2.701	417	13,4	3.662	1.441	28,2	9.176	1.313	12,5
30.6.80	2.480	473	16,0	3.071	1.281	29,4	9.673	1.501	13,4
31.7.81	—	—	—	—	—	—	—	—	—
			TOT.			TOT.			TOT.
			2.707			3.937			9.912

ALTRE ATTIVITA'

	DA 35 A 100			DA 101 A 500			OLTRE 500		
	U.	D.	% D.	U.	D.	% D.	U.	D.	% D.
30.6.79	1.278	643	33,4	1.826	1.247	40,6	800	443	35,6
30.6.80	1.375	864	38,6	1.956	1.151	37,0	865	466	35,0
31.7.81	—	—	—	—	—	—	—	—	—
			TOT.			TOT.			TOT.
			2.492			3.338			1.944

- 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 media genn./sett.		Avviamenti % uomini genn./sett.		Differenza
	G	A	G	A	
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 consigli 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, caldaio. 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
INTEGATI	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 avvicendati 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 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