

I P A R T E

PAGINA BIANCA

LEGGE DI PARITÀ E MERCATO DEL LAVORO.

Per una corretta valutazione dell'efficacia e del grado di attuazione della legge n. 903/1977, assume specifico e consistente rilievo l'analisi dell'impatto della stessa sul mercato del lavoro, o meglio sui mercati del lavoro, allo scopo di coglierne positivi effetti indotti, potenzialità, difficoltà e carenze applicative.

Obiettivo delle seguenti note introduttive, dunque, non è la pretesa di esaurire l'analisi della presenza femminile nel mercato del lavoro, ma il fornire una chiave interpretativa delle tendenze in atto, utile alla lettura dei dati e delle considerazioni contenute nei rapporti degli Ispettorati e degli Uffici del lavoro relativi alla attuazione della legge n. 903, nei diversi ambiti territoriali, durante l'anno 1983. Ciò, comunque, senza porre ingiustificata enfasi sulle conseguenze - pure rilevanti - della legge e sui risultati ottenuti atteso che, come è stato concordemente sottolineato da studiosi e operatori della materia, la piena parità tra i sessi non è perseguibile solo attraverso una legge o un assetto legale. Appare anche opportuno affermare che non è agevole isolare gli effetti della legge 903/77 sul mercato del lavoro: sono molteplici i fattori concomitanti - normativi ma anche di altra natura - che concorrono nel delineare situazioni e dinamiche del mondo del lavoro. Del resto, la stessa legge di parità non solo ha assolto allo inderogabile funzione di dare attuazione, in materia di parità dei sessi, all'art. 3 Cost., ma ha rappresentato anche una consapevole risposta istituzionale alla crisi in atto e alle inevitabili ripercussioni negative sull'occupazione delle donne: non è pertanto facile ipotizzare quale sarebbe stata la condizione femminile senza le garanzie fornite dal legislatore. E', però, probabile che, in assenza di tali garanzie, oltre al persistere di una evidente lacuna di rilevanza costituzionale, si sarebbe re-

gistrate - a fronte della crisi e del progressivo contrarsi delle risorse spendibili - l'accentuazione delle discriminazioni.

Si impone, inoltre, l'ulteriore considerazione che la materia in esame è complicata dalla presenza di segmenti del mercato del lavoro e di flussi tra domanda e offerta differenziati, la cui valutazione richiede uno sforzo di chiarificazione e definizione delle stesse categorie interpretative.

Le attuali vicende della realtà occupazionale, in definitiva, sembrano confutare analisi e valutazioni tradizionali; soprattutto le caratteristiche della forza lavoro femminile non appaiono più riconducibili agli schemi consueti. Basti pensare, a titolo indicativo, all'articolazione dei moduli lavorativi che contraddistingue il mercato del lavoro rispetto agli anni '60 - che si sono rivelati decisivi nel delineare l'assetto successivo nonché le caratteristiche della forza lavoro - e alla necessità, dunque, di ripensare gli strumenti conoscitivi per adeguarli agli intervenuti cambiamenti. Oggi, ad esempio, in presenza di una domanda e di un'offerta di lavoro non più identificabile a priori con l'esigenza e la concreta disponibilità di lavori a tempo pieno (e per tutta la durata della vita lavorativa) è necessario individuare pertinenti criteri di valutazione e comprensione, ma anche nuove forme di garanzie, differenti tipologie nell'intervento istituzionale, nei rapporti tra momenti formativi e lavorativi, tra lavoro e studio, tra il tempo dedicato alla vita lavorativa e il cosiddetto tempo di non lavoro. Lo stesso obiettivo della ricomposizione del mercato del lavoro, in tale ottica, esige una coerente riformulazione.

L'attuale complessità presente nel mercato del lavoro emerge anche dalla lettura dei relativi dati quantitativi. Preme comunque al riguardo sottolineare che sarebbe riduttivo valutare la consistenza della presenza femminile nel mondo lavorativo - soprattutto in riferimento agli effetti indotti dalla normativa in

esame - rilevando il mero dato quantitativo sui due poli dell'of-ferta e della domanda, a prescindere dai fenomeni di carattere qualitativo e in special modo dagli elementi che investono il nodo del rapporto tra famiglia e mercato del lavoro, rapporto oggi profondamente segnato dalle vicende del Welfare State. La crisi di credibilità e di funzionamento di quest'ultimo e, in particolare, la fine della fase espansiva nel campo dei servizi, comporta il rischio di riassegnare una funzione tradizionale alla famiglia e, all'interno di essa, ai ruoli sessuali, e produce così incontestabili effetti negativi nel rapporto tra le donne e il lavoro. Basti pensare alla necessità, per molte, di lasciare la la attività lavorativa, alle difficoltà per altre di mantenerla, in presenza di un doppio lavoro sempre più pesante, alle insoddisfazioni di tutte coloro che non riescono a trovare un lavoro e che talvolta, deluse, non lo cercano neppure esplicitamente. Ecco perché appare riduttivo soffermarsi esclusivamente sulla presenza femminile nel mercato del lavoro ufficiale, trascurando invece l'analisi complessiva dei flussi economici e l'interpretazione dello stesso dato quantitativo. Leggere dentro i dati significa cogliere i fenomeni di entrata e uscita dal mercato del lavoro, i nessi con quanto non trova espressione nelle cifre, le motivazioni individuali e le coordinate sociali dei comportamenti, i rapporti con le trasformazioni produttive, con l'emergere di nuove figure ^{professionali} e la ridefinizione di alcune tra quelle esistenti.

Pur con queste premesse, che non autorizzano il ricorso a consueti schematismi, un elemento, inconfutabile, appare sotteso a tutti i processi in atto: il desiderio delle donne di esprimere la propria soggettività anche nel lavoro, rivendicando il diritto a vivere da individui né tutelati né discriminati. E ci sia consentito di ribadire come questo aspetto - premessa oggi centrale a ogni discorso sull'occupazione femminile e sull'occupazione in generale - sia in sintonia con l'obiettivo imposto dal dettato

costituzionale e perseguito, anche attraverso la predisposizione di adeguati canoni normativi, dai pubblici poteri. Si può anzi constatare che esiste tra i due elementi un rapporto indiscutibile di causa ed effetto, confermato ulteriormente dalla circostanza che anche durante il 1983 la legge di parità ha esplicato i propri effetti positivi non solo sul piano della domanda, ma anche su quello dell'offerta, evidenziando una maggiore trasparenza e autonomia relativa di quest'ultima rispetto alla prima. Infatti gli schemi classici relativi alla interconnessione in tutti i mercati, compreso quello del lavoro, di domanda e offerta, trovano smentita a fronte di un'offerta esplicita di lavoro femminile - delineatasi anche grazie alla funzione propulsiva della legislazione paritaria nonché al ruolo di movimenti femminili e femministi - che, configurandosi quale proiezione sul mercato del lavoro di speranze e consapevolezze diffuse tra le donne, appare non comprimibile a causa della domanda, insufficiente qualitativamente e quantitativamente.

Basta una rapida lettura dei dati relativi al 1983 per rivelare il carattere strutturale della disoccupazione femminile.

La tavola seguente, elaborata dall'ISTAT per un periodo che va dal 1971 al 1983, conferma quanto espresso: dopo il 1977 - anno di approvazione della legge di parità - si registra un aumento tanto delle donne occupate quanto di quelle disoccupate.

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

INDAGINE SULLE FORZE DI LAVORO (*)

TAV. 284 — Popolazione per condizione, settore di attività economica degli occupati e sesso

Medie annue - migliaia

ANNI (a)	FORZE DI LAVORO								NON FORZE DI LA- VORO	TOTALE POPOLA- ZIONE	
	Occupati				Persone in cerca di occupazione						
	Agricol- tura	industria	Altre attività	Totale	Disoc- cupati	Persone in cerca di 1° occupazio- ne	Altre persone in cerca di lavoro	Totale			
MASCHI											
1971	2 607	5 931	5 421	13 959	214	214	120	548	14 507	11 382	25 889
1972	2 433	5 880	5 487	13 800	203	304	153	660	14 460	11 642	26 102
1973	2 334	5 849	5 656	13 839	178	266	180	604	14 443	11 861	26 304
1974	2 268	5 944	5 830	14 040	139	246	139	524	14 564	12 028	26 592
1975	2 185	5 985	5 938	14 088	168	257	133	558	14 646	12 158	26 804
1976	2 125	5 899	6 050	14 074	175	292	157	624	14 698	12 294	26 992
1977	2 030	5 905	6 056	13 991	132	340	203	675	14 666	12 439	27 105
1978	1 992	5 896	6 155	14 043	127	384	180	691	14 734	12 481	27 215
1979	1 909	5 891	6 281	14 081	128	413	189	730	14 811	12 507	27 318
1980	1 870	5 948	6 366	14 184	113	421	181	715	14 899	12 467	27 366
1981	1 796	5 901	6 520	14 208	122	468	219	608	15 016	12 440	27 456
1982	1 654	5 801	6 660	14 116	163	559	197	919	15 035	12 503	27 538
1983	1 645	5 668	6 770	14 083	192	617	192	1 001	15 084	12 520	27 604
FEMMINE											
1971	1 268	1 686	2 382	5 336	65	221	275	561	5 897	21 338	27 235
1972	1 180	1 597	2 439	5 196	59	285	313	637	5 833	21 813	27 448
1973	1 155	1 621	2 570	5 346	70	250	381	701	6 047	21 630	27 677
1974	1 148	1 695	2 720	5 561	55	243	291	589	6 150	21 801	27 951
1975	1 109	1 684	2 835	5 628	78	254	340	672	6 300	21 963	28 163
1976	1 119	1 667	2 999	5 785	80	311	411	802	6 587	21 746	28 333
1977	1 119	1 762	3 192	6 073	79	353	439	871	6 944	21 527	28 471
1978	1 098	1 737	3 281	6 116	85	408	387	880	6 996	21 595	28 591
1979	1 103	1 755	3 438	6 296	98	453	417	968	7 264	21 434	28 698
1980	1 054	1 824	3 612	6 490	99	469	415	983	7 473	21 282	28 755
1981	973	1 826	3 745	6 544	96	530	479	1 104	7 646	21 188	28 834
1982	890	1 796	3 875	6 561	121	607	422	1 149	7 711	21 199	28 910
1983	898	1 740	3 983	6 621	163	682	432	1 277	7 898	21 074	28 973
MASCHI E FEMMINE											
1971	3 875	7 617	7 803	19 295	279	435	395	1 109	20 404	32 720	53 124
1972	3 593	7 477	7 926	18 996	262	589	488	1 297	20 293	33 255	53 548
1973	3 489	7 470	8 226	19 185	248	516	541	1 305	20 490	33 491	53 981
1974	3 412	7 639	8 550	19 601	194	489	430	1 113	20 714	33 827	54 541
1975	3 274	7 669	8 773	19 716	248	511	473	1 230	20 946	34 021	54 967
1976	3 244	7 588	9 049	19 859	255	603	568	1 426	21 285	34 040	55 325
1977	3 149	7 667	9 248	20 064	211	693	642	1 546	21 610	33 966	55 576
1978	3 080	7 633	9 436	20 159	212	792	567	1 571	21 730	34 076	55 806
1979	3 012	7 646	9 179	20 377	226	866	606	1 698	22 075	33 941	56 016
1980	2 924	7 772	9 978	20 674	212	890	596	1 698	22 372	33 749	56 121
1981	2 759	7 727	10 265	20 751	217	999	697	1 913	22 664	33 626	56 292
1982	2 545	7 598	10 535	20 678	283	1 166	619	2 068	22 746	33 702	56 448
1983	2 543	7 408	10 753	20 704	354	1 299	624	2 278	22 982	33 595	56 577

Fonte ISTAT

L'aumento in termini percentualmente superiori della presenza delle donne nel mercato del lavoro, indica che il fenomeno non è da attribuire a cause generali, incidenti sull'occupazione, ma a fattori specifici, non ultimo la legislazione a sostegno della parità. L'accresciuta offerta di lavoro femminile, dunque, manifestandosi quale linea di tendenza di lungo periodo, pone problemi inediti e complessi che investono non solo la questione - centrale - dell'estensione della base produttiva ma anche quella della qualità del lavoro e del cosiddetto tempo di non lavoro.

In conclusione, alcuni validi elementi da porre all'attivo di una corretta gestione dell'applicazione della legge di parità ci sono. Tuttavia, pur con le osservazioni prospettate, non si può sottacere che gli attuali tassi di occupazione femminile indicano la necessità per le forze sociali e istituzionali di proseguire in una politica coerente a sostegno dell'occupazione femminile, all'altezza delle attuali problematiche e delle situazioni caratterizzanti il mondo del lavoro. Una politica, insomma, che ridisegnando la mappa delle responsabilità e del ruolo di tutti - governo, istituzioni, sindacati, associazioni e movimenti - costituisca una risposta alle possibili conseguenze negative indotte dalle trasformazioni in atto e consenta un'espansione della occupazione femminile. In particolare, l'impiego di nuove tecnologie, i cui esiti sull'occupazione in generale e su quella femminile in modo speciale, sono incerti, esige un impegno specifico, che induca al ripensamento di percorsi scolastici e formativi. La problematica richiamata è decisiva, soprattutto in considerazione della possibile domanda aggiuntiva che potrà scaturirne o, di contro, della eventuale ulteriore disoccupazione, per lo meno nel breve o medio periodo.

E' evidente, dunque, che anche in vista di tali cambiamenti, la legge di parità costituisce uno strumento efficace per l'eliminazione di ogni discriminazione nei confronti delle lavoratrici. Strumento efficace, ma non sufficiente. Si impone l'esigenza

di rimuovere le molteplici discriminazioni indirette, al fine di garantire alle donne condizioni di effettiva pari opportunità a monte del processo produttivo - agendo anche su metodologie e contenuti della educazione scolastica e della formazione professionale - e nella organizzazione del lavoro, nei rapporti interpersonali, attraverso una auspicabile pari assunzione delle responsabilità familiari.

La materia, come è noto, ha trovato adeguata eco in sede comunitaria, dove è stato avviato il dibattito sull'individuazione di adeguati strumenti a sostegno di azioni positive volte a incidere concretamente sulla condizione femminile nel mondo del lavoro.

Un'analoga esigenza è stata avvertita dal governo italiano, il quale ha istituito presso il Ministero del Lavoro un apposito meccanismo nazionale, insediatosi con la riunione tenutasi il 14 dicembre 1983, sotto la presidenza del Ministro. Scopo del Comitato è perseguire "gli obiettivi di garantire la rimozione delle discriminazioni e di ogni ostacolo di fatto limitativo della effettiva uguaglianza in materia di lavoro fra cittadini anche di sesso diverso e di promuovere l'accesso al lavoro e la progressione professionale delle donne".

L'azione di tale organismo (le cui competenze sono illustrate nel decreto istitutivo che si allega) può contribuire a creare le condizioni istituzionali e sociali per l'uguaglianza e la parità delle opportunità, superando l'alternativa tra un garantismo esclusivamente formale, che esaurisca e risolva in termini prettamente giuridici la problematica della parità tra i sessi, e il riconoscimento tout court della "diversità" femminile quale valore positivo, che talvolta sanziona nei fatti vecchie e nuove diseguaglianze.

OCCUPAZIONE E DISOCCUPAZIONE FEMMINILE NEI DISTINTI SETTORI PRODUTTIVI. CENNI SU ALCUNE PROBLEMATICHE CENTRALI PER LA PARITA' TRA LAVORATORI E LAVORATRICI.

La lettura dei dati sull'occupazione rivela la centralità delle problematiche del settore terziario rispetto al lavoro delle donne come dato strutturale, riguardante non solo l'Italia ma l'insieme dei paesi capitalisti avanzati. Indicativa, al riguardo, la tavola seguente (relativa all'occupazione femminile ripartita per settore in 10 Paesi dell'OCSE).

Tab. - Occupazione femminile ripartita per settori in 10 Paesi dell'OCSE
Valori percentuali

Paesi	Anni	Agricoltura	Industria	Servizi	Non classificata	TOTALI
Danimarca	1965	7,3	19,0	72,5	1,2	100,0
	1981	3,3	17,2	78,1	1,4	100,0
Germania	1962	19,8	23,1	50,7	6,4	100,0
	1983	7,0	27,5	65,5	-	100,0
Francia	1962	19,3	20,7	58,8	1,2	100,0
	-	-	-	-	-	-
Paesi Bassi	1961	4,3	16,6	79,0	0,1	100,0
	1979	7,3	7,3	85,4	-	100,0
Svezia	1971	7,8	18,5	73,5	0,2	100,0
	1983	3,0	14,3	82,7	-	100,0
Regno Unito	1966	1,2	24,0	74,7	0,1	100,0
	1981	2,0	20,9	77,1	-	100,0
Canada	1971	2,6	13,3	83,1	1,0	100,0
	1983	3,1	14,2	82,7	-	100,0
Giappone	1970	32,0	21,7	46,3	-	100,0
	1983	11,3	28,4	60,3	-	100,0
USA	1971	1,0	16,0	82,0	1,0	100,0
	1983	1,6	16,9	81,5	-	100,0
Belgio	1961	7,0	27,0	66,0	-	100,0
	1981	1,7	16,8	81,3	0,2	100,0
	1961	34,5	30,4	34,9	-	100,0
Italia	1983	13,6	26,3	60,2	-	100,0

Fonte: Elaborazione CENSIS su dati BIT, OCSE e ISTAT

Utile appare il confronto con la distribuzione settoriale dell'intera forza lavoro:

Tasse di attività e ripartizione % della F. di L. per settore di attività economica.

PAESI	ANNI	F/P	A	I	S
CANADA	1960	36,5	13,3	33,2	53,5
	1983	49,8	5,5	25,5	69,0
U.S.A.	1960	39,9	8,3	33,6	58,1
	1983	48,8	3,5	28,0	68,5
GIAPPONE	1960	48,4	30,2	28,5	41,3
	1983	48,7	9,3	34,8	56,0
BELGIO	1960	40,1	8,7	46,8	44,6
	1982	42,4	3,0	32,3	64,7
URSS	1960	42,5	16,4	44,1	39,6
	1979	51,7	9,6	48,0	42,5
FRANCIA	1960	43,3	22,4	37,8	39,8
	1982	43,2	8,3	34,6	57,1
GERMANIA FED.	1960	47,8	14,0	48,8	37,3
	1983	44,5	5,6	42,0	52,4
GRECIA	1961	43,3	56,3	18,0	25,7
	1982	37,9	28,9	29,2	41,9
IRLANDA	1960	39,3	36,3	24,8	39,1
	1982	36,8	17,3	31,1	51,6
ITALIA	1960	43,3	32,8	37,0	30,2
	1983	41,3	12,4	36,0	51,6
PAESI BASSI	1960	36,3	11,5	42,3	46,2
	1981	38,5	5,4	31,2	63,4
NORVEGIA	1960	40,6	21,6	35,6	42,9
	1983	49,2	7,5	28,1	64,3
PORTOGALLO	1960	33,2	42,8	29,5	27,7
	1981	46,0	23,9	35,3	40,8

PAESI	ANNI	F/P	A	I	S
SPAGNA	1960	39,0	42,3	32,0	25,7
	1983	36,1	18,0	33,5	48,4
SVEZIA	1960	47,9	11,4	42,2	43,4
	1983	52,5	5,4	29,9	64,7
SVIZZERA	1960	46,5	11,4	50,0	38,7
	1983	47,0	7,1	37,5	55,4
TURCHIA	1965	46,8	78,3	10,2	11,5
	1980	42,5	55,1	16,1	28,8
REGNO UNITO	1965	47,8	4,1	48,8	47,0
	1983	47,7	2,7	33,6	63,7
AUSTRIA	1965	47,9	24,6	40,3	35,1
	1982	43,8	10,0	39,9	50,0
DANIMARCA	1965	45,7	18,2	36,9	44,8
	1981	52,1	6,7	30,2	63,1

(CENSIS)

La consistente presenza femminile nel terziario, se oggi si manifesta anche in tale settore spesso nelle forme della sottoccupazione, tuttavia pone questioni significative rispetto a una politica di lungo respiro per la parità nel lavoro. La stessa terziarizzazione dell'industria e dell'agricoltura denota la crescita quantitativa e qualitativa del settore. La manodopera femminile, dunque, è presente in misura consistente proprio nelle attività in espansione: un dato, questo, non trascurabile, perché consente di impostare la politica per la parità esplicandone i nessi con le innovazioni tecnologiche, con le modifiche dei processi lavorativi, con la ridefinizione del rapporto tra produzione e consumi, lavoro e famiglia.

L'iniziativa coerente in tale direzione può manifestare la propria efficacia nel fornire una risposta adeguata alle trasformazioni in atto nella agricoltura, dove è emblematico l'accentuarsi del divario tra organizzazione su basi avanzate di alcune attività e persistere di altre tradizionali, arcaiche, sottorettribuite e tipicamente femminili. Anche qui salda^{re} le scelte per la occupazione femminile a quelle per la modernizzazione e lo sviluppo del settore significa creare le premesse per un'effettiva parità della donna lavoratrice.

Considerazioni parallele potrebbero essere sviluppate in riferimento alla situazione nell'industria, nel cui ambito è registrabile una maggiore complessità nel rapporto tra imprese e imprese e territorio: porre in termini adeguati il problema della parità significa garantire la presenza della forza lavoro femminile in tutto il ventaglio delle forze produttive, incrementando anche nell'industria il fenomeno della femminilizzazione.

Al riguardo, le tabelle accluse (vedi allegato 4) sono indicative di come, nonostante i processi individuati e l'incontenibile crescita della presenza femminile nella realtà occupazionale, le donne continuano tuttora ad essere presenti in per-

centuale considerevolmente inferiore nei settori a tradizionale prevalenza maschile. Il dato relativo al numero di donne in tali comparti denota quanto codici comportamentali stereotipati, valori, meccanismi emarginanti concorrano tuttora nel condizionare il ruolo femminile nel processo produttivo. A conferma di ciò, e a titolo puramente indicativo, si noti come, ad esempio, risulti ^{pre}ponderante la presenza nell'industria tessile.

Considerazioni parallele, come si vedrà, possono essere svolte per quanto riguarda la retribuzione delle lavoratrici nell'industria.

LA PARITA' RETRIBUTIVA NELL'INDUSTRIA.

Il principio della parità retributiva, sancito dalla carta costituzionale, trova piena attuazione nell'articolo 2 della legge 903/1977, laddove è espressamente previsto che "la lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore.

I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne".

La parità retributiva, d'altronde, ha adeguato riscontro - e non poteva essere altrimenti - nei contratti collettivi di categoria. Tuttavia, nonostante il formale riconoscimento, si registrano, talvolta, differenze tra i sessi per ciò che concerne le retribuzioni di fatto: tale aspetto diviene emblematico di come molteplici fattori discriminanti agiscano indirettamente e finiscano col ridurre l'efficacia degli impegni legislativi. Non si può, infatti, sottacere che l'organizzazione del lavoro, l'individuazione e l'attribuzione delle mansioni, nonché la concreta gestione degli elementi accessori delle retribuzioni, possano operare determinando un inferiore livello retributivo per le lavoratrici a fronte di prestazioni di pari valore. Le tabelle al riguardo riportate (vedi allegato n. 4) denotano, infatti che - nei distinti settori produttivi - i guadagni lordi medi risultano inferiori per le donne.

Ancora una volta, dunque, emerge che il riconoscimento giuridico della parità non fornisce garanzie sufficienti, se non è contestuale all'individuazione e alla rimozione dei fattori che generano nei fatti disuguaglianze. Non a caso, come anzidetto, il principio della parità retributiva non è apertamente violato, eppure si può constatare che la retribuzione è complessivamente inferiore nei settori in cui la manodopera femminile è prevalente. La lettura delle tavole accluse conferma ciò: ad es., l'industria

tessile registra ^{uno} tra i più alti tassi di presenza femminile e, di contro, uno tra i guadagni medi più bassi.

Un'ultima osservazione: il dato sul livello di femminilizzazione dei settori industriali, se disaggregato, rivela che le donne si addensano nelle fasce caratterizzate da livelli retributivi inferiori.

E' emblematico verificare la situazione nell'industria tessile: emerge che la "femminilizzazione", in definitiva, riguarda soprattutto le categorie inferiori: è questo un aspetto centrale del fenomeno analizzato. Da rilevare, peraltro, la difficoltà per i pubblici poteri di svolgere un'incisiva azione funzionale all'aumento della consistenza della presenza delle donne nelle qualifiche più elevate, rispetto alle quali si esplicano con minore efficacia gli effetti positivi della legge n. 903/1977.

DATI ISTAT (1978)

Industrie tessili, abbigliamento, pelli (distribuzione percentuale delle donne):

		MEDIA
DIRIGENTI (retribuzione annua superiore ai 40 milioni)	U	100,0
	D	/
(retribuzione annua inferiore ai 40 milioni)	U	97,0
	D	3,0
IMPIEGATI (cat. 1° e 1° superiore)	U	81,4
	D	18,6
(cat. 2°)	U	58,4
	D	41,6
(cat. 3°, 4°, 5°)	U	24,0
	D	76,0
OPERAI (qualifiche elevato contenuto professionale)	U	56,3
	D	43,7
(qualifiche medio contenuto professionale)	U	22,0
	D	78,0
(qualifiche inferiori)	U	29,5
	D	70,5

I I P A R T E

PAGINA BIANCA

L'APPLICAZIONE DELLA LEGGE N. 903/1977 NELLE REGIONI.

Le relazioni degli Ispettorati e degli Uffici Regionali del Lavoro, come negli anni passati, contengono elementi sull'attuazione dei diversi istituti previsti dalla legge n. 903/1977, non ch  sull'andamento del mercato del lavoro, per gli aspetti rilevanti ai fini dell'applicazione della legge di parit .

Dalla lettura dei rapporti emerge, secondo quanto gi  sottolineato nella precedente relazione, e nonostante l'impegno degli Uffici, che le conoscenze in merito risultano ancora insufficienti, a causa dell'oggettiva difficolt  di evidenziare la condizione delle donne nel lavoro, in carenza di strumenti di rilevazione appositamente orientati. Inoltre, in alcuni rapporti sono contenute molteplici osservazioni sulla difficile individuazione di discriminazioni, laddove queste ultime si estrinsecano in forme e meccanismi che incidono indirettamente sulla collocazione qualitativa delle donne nel lavoro.

Anche per quanto riguarda il rapporto di lavoro, non mancano osservazioni degli Uffici sulla difficolt  riscontrabile talvolta nel dare un contenuto concreto e incisivo alla legge in tema di distribuzione di mansioni e qualifiche, stante l'ambito di discrezionalità del datore di lavoro. Le relazioni, inoltre, confermano che   scarsa la contrattazione in materia di deroghe relative alle mansioni di lavoro particolarmente pesanti, secondo l'articolo 1 della legge 903. Sono, invece, di una maggiore entit  le deroghe di cui all'articolo 5 della legge, concernente il dibattuto problema del divieto del lavoro notturno per le donne nelle aziende manifatturiere.

Infine, sembra opportuno sottolineare che, nonostante l'assenza di precisi dati, si pu  ritenere di scarsa consistenza il ricorso all'art. 7 della legge n. 903, che estende al padre lavoratore il diritto di assentarsi dal lavoro e il trattamento eco-

nomico previsti dall'art. 7 e dal secondo comma dell'art. 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (estensione tuttavia consentita, come è noto, in alternativa alla madre lavoratrice previa presentazione dell'apposita documentazione dalla quale risulti la rinuncia della madre a fruire dei periodi di assenza facoltativa). Ciò denota i ritardi nel costume e nella mentalità, il persistere dei ruoli tradizionali nella famiglia e nel lavoro, la sopravvivenza di valori che rivelano funzioni e codici comportamentali stereotipati.

Si può, dunque, concludere che la legge, sia pur suscettibile di svolgere una funzione propulsiva, non è però sufficiente al fine di permeare la realtà del valore positivo e irrinunciabile della parità tra i lavoratori a prescindere dal sesso: i risultati sino ad ora conseguiti costituiscono un bilancio positivo, ma molto resta ancora da fare nel ricercare strumenti, modalità di intervento, forme, soggetti, livelli nuovi e talvolta inediti di impegno.

**VALUTAZIONI E DATI FORNITI DAGLI UFFICI PERIFERICI
SULLA APPLICAZIONE DELLA LEGGE NELLE REGIONI**

PAGINA BIANCA

VALLE D'AOSTAArticolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti

- a) Nel corso della vigilanza d'istituto non sono state riscontrate violazioni in tema di accesso al lavoro, né sono pervenute segnalazioni al riguardo.
- b) Non risultano essere 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 o accertate discriminazioni circa l'attribuzione di qualifiche e mansioni o la progressione nella carriera.

Articolo 4: Opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non si è in grado di fornire indicazioni relative al ricorso alla normativa in esame da parte di lavoratrici già in età pensionabile, non avendo a disposizione dati al riguardo.

Articolo 5: divieto di lavoro notturno.

A seguito di una richiesta avanzata da parte della locale F.L.M., l'Ispettorato del lavoro di Aosta è intervenuto nei confronti di una azienda metalmeccanica di modeste dimensioni - la società Carva di Montjovet - e ha accertato che la stessa, senza il preventivo accordo stipulato con le modalità di cui all'art. 5 della legge 903/1977, aveva adibito al lavoro notturno due lavoratrici, per un periodo di quattro giorni, inserendole in un turno di lavoro dalle ore 22 alle ore 6.

In merito a tale infrazione, l'Ispettorato del Lavoro ha proceduto contravvenzionalmente.

L'azienda, successivamente, si è adeguata alle disposizioni legislative, procedendo alla stesura di 2 accordi in data 23.5.1983 e 6.10.83, riguardanti il primo sei lavoratrici per un periodo di circa due mesi e il secondo dieci lavoratrici per un periodo di circa tre mesi.

Valle d'Aosta

Il ricorso alla deroga al divieto del lavoro notturno è stato deter-
minato da una temporanea esigenza produttiva.

Articolo 6: adozione bambini.

Non si ha notizia di lavoratrici che, avendo adottato bambini, si siano avvalse del diritto di assentarsi dal lavoro per tre mesi o di assentarsi facoltativamente ai sensi dell'art. 7 della legge 1204/1971.

Articolo 7: assenze dal lavoro ex lege 1204/1971.

Non si ha notizia di padri lavoratori che si siano avvalsi del diritto di assentarsi dal lavoro in alternativa alla madre lavoratrice; non è quindi possibile quantificarne il fenomeno per indisponibilità di dati. Si presume, comunque, che se esiste, sia di modestissime dimensioni e si manifesti soprattutto nell'abito del pubblico impiego.

Articolo 15: violazioni artt. 1-5.

Non risulta che vi siano state in merito controversie presso l'auto-
rità giudiziaria.

Dati relativi all'avviamento di lavoratrici nell'anno 1983.Confronti con gli anni precedenti.

Dall'analisi percentuale degli avviamenti, si può rilevare che non sono intervenuti movimenti degni di rilievo, essendo modesto l'in-
cre-mento verificatosi.

Per quanto concerne la distribuzione settoriale della manodopera fem-
minile avviata è da rilevare che le donne si orientano prevalentemen-
te in direzione dell'occupazione nei servizi e negli alberghi, atti-
vi-tà spesso stagionali.

Valle d'Aosta

L'incidenza percentuale dal 1980 ad oggi degli avviamenti di personale femminile rispetto al totale è la seguente:

Anno 1980	29,00%
Anno 1981	30,73%
Anno 1982	30,80%
Anno 1983	31,57%

Distribuzione settoriale degli avviamenti nel corso dell'anno 1983

	<u>Uomini</u>	<u>Donne</u>	<u>Totale</u>
Agricoltura	886	223	1.109
Industria	4.835	203	5.038
Terziario - Impiegati e Servizi	3.876	4.002	7.878
<u>TOTALE</u>	<u>9.597</u>	<u>4.428</u>	<u>14.025</u>

PIEMONTEConsiderazioni generali

Nel corso dell'anno 1983 l'applicazione della legge n.903/1977 non ha determinato l'insorgere di problematiche particolari; gli Uffici competenti non hanno avuto notizia alcuna, diretta o indiretta, di violazioni, nè risultano essere numerose quelle riscontrate d'ufficio durante lo svolgimento dell'attività di vigilanza.

Neppure ai fini del collocamento sono stati accertati casi di assunzioni discriminatorie.

Peraltro, come è noto, l'attuale disciplina del collocamento, attraverso l'istituto dell'assunzione diretta e della richiesta nominativa, consente alle aziende una libertà di scelta non sindacabile sotto l'aspetto giuridico. Il controllo sull'avviamento al lavoro, pertanto, è possibile solo attraverso l'ipotesi di richiesta numeriche, le quali si riferiscono però a personale fornito di scarsa preparazione professionale.

Di contro, la grave situazione di crisi economica in atto, l'introduzione dell'automazione e di impianti e macchine sempre più sofisticate, facilitano proprio l'espulsione delle lavoratrici fornite di scarsa preparazione professionale.

Articolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti

- a) Non è stata riscontrata alcuna violazione riguardante l'accesso al lavoro.
- b) Non risulta intervenuta alcuna deroga a mezzo di contrattazione collettiva riguardante i lavori particolarmente pesanti.

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

Non sono pervenute denunce nè sono state accertate discriminazioni circa la progressione in carriera e l'attribuzione di qualifiche e mansioni.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non si è riscontrato un consistente ricorso alla normativa di cui all'art. 4 della legge 903/1977.

Articolo 5: divieto lavoro notturno.

I contratti aziendali intervenuti in materia di lavoro notturno delle donne concernono prevalentemente aziende che appartengono al settore tessile.

Gli accordi riguardano, in particolare, le seguenti aziende:

Albatessile S.p.a. Saluzzo Cuneo

Viezza industria alimentare Cuneo

G.MSAZ s.p.a. Cuneo

Gruppo Periodici E.P. Società S.Paolo Alba Cuneo

Viezza Industria Alimentare S.Vittoria d'Alba Cuneo

Ferrero s.p.a. Alba Cuneo

P.A.D. s.p.a. Verbania/Intra Novara

Accornero s.p.a. Cavallermaggiore Novara

International Jersey Style s.p.a. Varallo Pombia Novara

S.p.a. Manifattura Rotondi Novara

SITAS Cerano Novara

Manifattura Borgotex Borgo_lavezzaro Novara

Michele Letizia S.p.a. Cerano Novara

Ditta Techno

Ditta AZ 81

FILATURA PETTINATA FILSA SAS Sandigliano Vercelli

Fratelli PIACENZA S.p.a. Biella Vercelli

Manifattura S.Biagio S.R.L. Biella Vercelli

Filatura Botto Riunite S.R.L. Lessona Vercelli

Fratelli B.Baldo Biella Vercelli

Ditta Ti.Di.Ci. S.r.l. tessitura Caresana Vercelli

Filatura Botto Paola Lessona Vercelli

Società AZ Italiana Keller Santhià Vercelli

Aquila Filatura Pettinata Trivero Vercelli

Davintex S.p.a. Brusnengo Vercelli

Filatura e tessitura di Tollegno S.p.a. Tollegno Vercelli

Ditta Filatura di Formigliana - Formigliana Vercelli

Piemonte

Filatura a pettine Conca Verrone Vercelli
Filatura S. Michele Mongrando Curanova Vercelli
Filati SRI Castelletto Cervo Vercelli
Eurofil Filatura Pettinata Vercelli
Filatura Ettore Barberis S.p.A. Biella Vercelli
Ordifil S.p.A. Caresana Vercelli
Bocchietto Filati S.p.A. Cerreto Castello Vercelli
Filatura Paschetto Sandigliano Vercelli

Per violazione delle norme contenute nell'art. 5 è stato contestato un verbale di contravvenzione nei confronti di un datore di lavoro per aver adibito al lavoro notturno n. 2 donne per n. 14 notti, senza il preventivo contratto collettivo.

Articolo 6: adozione bambini.

Non si è a conoscenza di problemi insorti nell'applicazione di tale articolo.

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

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

Articolo 15: violazioni artt. 1-5.

Non si registrano casi in cui lavoratori o organizzazioni si siano rivolti alla magistratura per fatti e comportamenti diretti a violare le disposizioni degli articoli 1 e 5 della legge, né sono state emesse sentenze in proposito.

Dati relativi all'avviamento al lavoro di lavoratrici nell'anno 1983.Industria

Alessandria	2.299
Asti	860
Cuneo	7.818
Novara	2.845
Vercelli	2.750
Torino	8.144

Piemonte**Servizi**

Alessandria	3.324
Asti	1.466
Cuneo	1.098
Novara	3.861
Torino	14.230
Vercelli	1.788

TRENTINO ALTO ADIGE

Durante l'anno 1983 non si sono riscontrate particolari difficoltà per l'applicazione della legge n. 903 e tantomeno sono state denunciate infrazioni all'Ispettorato del Lavoro, probabilmente a causa del rallentamento delle assunzioni, dovuto alla crisi economica in atto, specialmente nel settore industriale. In cui sono emerse in passato talune difficoltà nell'applicazione della legge.

Articolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti.

a) Non sono state segnalate inadempienze per quanto riguarda l'accesso al lavoro di personale femminile; si è verificato, anzi, che un'azienda ortofrutticola (magazzino frutta) con lavorazioni stagionali, si è rifiutata di assumere personale maschile per le operazioni di cernita della frutta. La relativa pratica non è ancora definita.

b) Non è intervenuta alcuna deroga per quanto riguarda i lavori particolarmente pesanti.

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

Non sono state accertate discriminazioni fra uomini e donne per ciò che attiene all'attribuzione delle qualifiche, mansioni e progressioni in carriera.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

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

Articolo 5: divieto lavoro notturno.

Nell'anno 1983 si è avuto un solo accordo aziendale per la deroga al divieto di lavoro notturno di cui al secondo comma dello articolo in esame.

Trentino Alto AdigeArticolo 6: adozione bambini.

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

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

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

Articolo 15: violazione artt. 1-5.

Non sono stati presentati ricorsi dei lavoratori per violazione delle disposizioni di cui agli articoli 1 e 5, tantomeno si è a conoscenza di sentenze emesse dalla Magistratura per mancata applicazione della legge.

Dati relativi a iscrizioni, avviamenti e licenziamenti negli anni 1982/1983, in relazione ai settori produttivi.Provincia di TRENTO

Anno	Settore	Iscritte a fine anno	Licenziate nel corso dell'anno	Assunte nel corso dell'anno
1982	Agricoltura	199	1.130	1.381
	Industria	1.003	1.144	1.174
	Terziario	3.153	11.169	14.096
	Impiegati	1.802	735	1.512
	Manod.gen.	756	non rilevabile	non rilevabile
TOTALE		6.913	14.178	18.163

Trentino Alto Adige

Anno	Settore	Iscritte a fine anno	Licenziate nel corso dell'anno	Assunte nel corso dell'anno
1983	Agricoltura	191	1.412	1.568
	Industria	1.208	1.224	1.122
	Terziario	3.342	11.283	14.111
	Impiegati	2.248	596	1.322
	Manod.gen.	811	non rilevabile	non rilevabile
TOTALE		7.800	14.515	18.123

Provincia di BOLZANO

Anno	Settore	Iscritte a fine anno	Licenziate nel corso dell'anno	Assunte nel corso dell'anno
1983	Agricoltura	295	3.558	3.113
	Industria	344	1.423	1.313
	Terziario	3.146	16.522	17.258
	Impiegati	899	542	813
	Manod.gen.	168	non rilevabile	non rilevabile
TOTALE		4.852	22.045	22.497
1982	Agricoltura	133	2.872	3.115
	Industria	259	1.566	1.396
	Terziario	2.634	16.335	17.858
	Impiegati	624	545	790
	Manod.gen.	129	non rilevabile	non rilevabile
TOTALE		3.779	21.318	23.159

FRIULI VENEZIA GIULIAConsiderazioni generali:

L'applicazione della legge n. 903 del 1977 non ha determinato particolari difficoltà nell'anno in considerazione.

Nonostante il negativo andamento delle attività economiche, che caratterizza uno dei momenti congiunturali più critici, non si registrano comportamenti di palese e sostanziale violazione della normativa di cui trattasi.

Articolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti

a) Nel corso dell'anno 1983 non sono state riscontrate violazioni riguardanti l'accesso al lavoro.

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

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

Non sono state segnalate o accertate discriminazioni nell'attribuzione di qualifiche, mansioni e progressioni in carriera.

Articolo 4 : opzione proseguimento prestazioni lavorative.

Non si è in grado di precisare l'entità del ricorso alla normativa.

Articolo 5: divieto lavoro notturno.

Nella provincia di Pordenone è stato stipulato n. 1 accordo di deroga al divieto di lavoro notturno delle donne.

Tale accordo riguarda la Ditta Maglieria Marina S.p.a. di Rivarotta di Pasiano -Pordenone.

L'Ispettorato del Lavoro di Pordenone ha inoltre deferito alla Autorità Giudiziaria n. 1 ditta del settore cartotecnico per aver adibito al lavoro notturno, in violazione all'articolo 5 della legge, n. 3 lavoratrici.

Friuli Venezia GiuliaArticolo 6: adozione bambini.

Non sono sorti problemi sull'applicazione di tale articolo.

Articolo 7: assenze dal lavoro ex lege n. 1204/77.

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

Articolo 15: violazione artt. 1-5.

Non sono stati presentati ricorsi da parte di lavoratori o di Organizzazioni sindacali avverso comportamenti diretti alla violazione degli articoli 1 e 5.

Non risultano, inoltre, sentenze di particolare rilievo emesse dalla Magistratura.

Dati relativi alla composizione delle forze lavoro, agli avviamenti e ai licenziamenti nel corso dell'anno 1983; confronti con l'anno 1982.

Dall'andamento complessivo del mercato del lavoro, emergono i seguenti elementi:

- incremento delle donne iscritte in cerca di lavoro;
- prevalenza di giovani;
- propensione, nelle iscrizioni, per mansioni impiegatizie e del terziario in genere.

Rimane inoltre complessivamente inferiore la quantità assoluta delle attività nell'industria, dovuta al processo involutivo che coinvolge il settore nonché alla tendenza, immodificata, della manodopera femminile a rivolgersi verso le attività tradizionali per le donne quali quelle del lavoro impiegatizio, di estetica o di rivendita.

Per i licenziamenti si nota un rallentamento rispetto al 1982, dovuto certamente alla consistente riduzione già effettuata e che ha parimenti coinvolto uomini e donne.

Si rileva, inoltre, come nelle aree di tradizionale occupazione femminile (ad esempio calzature, abbigliamento, tessile, arredamento) con la sopravvenuta crisi, si è registrata riduzione di organici e la caduta dell'offerta di lavoro.

Friuli Venezia Giulia

Va osservato, di conseguenza, che la contrazione occupazionale femminile del 1983 può essere vista anche come un aspetto di una concezione socio-culturale che ancora assegna alla donna un ruolo da tempo prefissato, che contrasta con un effettivo e paritario inserimento della donna nel processo produttivo.

Non sembra quindi infondato il parere di quanti osservano che spetta proprio alla donna, oggi, mettere in discussione il rapporto fra i sessi e il modo di gestire il lavoro.

Va infine auspicato che come c'è stata una crescita di presenza femminile sul piano delle attività indipendenti, lo stesso incremento si verifichi in altri settori produttivi, sostenuti dalle indispensabili riforme sociali che sappiano contemperare le esigenze di parità con quelle dell'organizzazione della produzione.

Lavoro a domicilio, cooperativo, a part-time, possono offrire spazi disponibili per una società alla ricerca di nuove soluzioni per la piena parità dei diritti per tutti i cittadini.

REGIONE FRIULI - VENEZIA GIULIA

Dati occupazionali

(fonte ISTAT)	ottobre 1983	ottobre 1982 (diff. %)
Residenti	1.222.000.-	—
Uomini	587.000.-	—
Donne	635.000.- (52%)	—
Forze lavoro	502.000.-	+ 0,8
Uomini	316.000.-	+ 0,9
Donne	186.000.- (29,3%)	+ 0,5
Occupati (Totale)	457.000.-	- 0,4
Uomini	297.000.-	—
Donne	160.000.- (25,2%)	- 1,2
Industria	159.000.-	- 5,4
Uomini	126.000.-	- 4,5
Donne	33.000.- (20,7%)	- 8,3
Commercio	93.000.-	- 5,1
Uomini	52.000.-	- 1,9
Donne	41.000.- (44%)	- 8,9

RAPPORTO AVVIATI / LICENZIATI

<u>Provincia</u>	anno 1983	anno 1982
Gorizia	Totale 0,93 donne 1,09	Totale 0,92 donne 1,04
Pordenone	Totale 0,92 donne 0,94	Totale 0,96 donne 1,03
Trieste	Totale 0,90 donne 0,95	Totale 0,83 donne 0,88
Udine	Totale 0,78 donne 0,63	Totale 0,92 donne 0,95
Regione Friuli - Venezia Giulia	Totale 0,91 donne 0,96	Totale 0,91 donne 0,96

Friuli Venezia Giulia

	Anno 1983	Anno 1982	(diff. %)
(fonte ULMO)			
<u>Iscritti</u>			
(media mensile)			
Totale	32.698	25.831	+ 26,58
Uomini	14.342	10.660	+ 34,54
Donne	18.356 (56,1%)	15.171 (58,7%)	+ 20,99
<u>Industria</u>			
Totale	11.474	8.807	+ 30,28
Uomini	8.440	6.117	+ 37,98
Donne	3.034 (26,4%)	2.690 (30,5%)	+ 13,12
<u>Commercio e</u>			
<u>Servizi</u>			
Totale	5.730	5.171	+ 10,81
Uomini	1.535	1.249	+ 22,90
Donne	4.195 (73,2%)	3.922 (75,8%)	+ 6,96

Friuli Venezia Giulia

	Anno 1983	Anno 1982	(diff. ‰)
(fonte ULMO)			
AVVIATI			
Totale	60.487	69.755	- 13,29
Uomini	36.422	42.897	- 15,09
Donne	24.065 (39,8%)	26.858	- 10,40
<u>Industria</u>			
Totale	26.311	32.852	- 19,91
Uomini	22.418	27.981	- 19,88
Donne	3.893 (14,8%)	4.871	- 20,08
<u>Commercio e Servizi</u>			
Totale	22.097	23.872	- 7,43
Uomini	9.493	10.168	- 6,64
Donne	12.604 (57,3%)	13.704	- 8,03

Friuli Venezia Giulia

	Anno 1983	Anno 1982	(diff. %)
(fonte ULMO)			
LICENZIATI			
Totale	67.187	76.853	- 12,58
Uomini	41.641	48.876	- 14,80
Donne	25.546 (38%)	27.977	- 8,69
Industria			
Totale	34.069	40.493	- 15,86
Uomini	27.914	33.993	- 17,88
Donne	6.155 (18,1%)	6.500	- 5,31
Commercio e Servizi			
Totale	20.840	23.860	- 12,66
Uomini	9.276	10.584	- 12,36
Donne	11.564 (55,5%)	13.276	- 12,89

LIGURIA

Volendo formulare una valutazione complessiva, è bene confermare subito che l'operazione parità inaugurata con la legge 903, ha funzionato molto poco a dispetto dell'entusiasmo e delle speranze suscitate dall'approvazione.

Bisogna riconoscere alla legge nel suo insieme il significato di rottura con il passato, ma anche i limiti della stessa nel frenare il processo di emarginazione e di espulsione della manodopera femminile dal mercato del lavoro.

Qualche ispirazione il legislatore avrebbe potuto trarre dalle disposizioni contenute nella legge sulle riconversioni industriali (n. 675/77, art. 25) e nella legge sull'occupazione giovanile (n. 285/77, art. 7), primi tentativi atti a sostenere l'occupazione giovanile e femminile.

Indubbiamente la legge 903 - anche se allo stato embrionale - si prefigge lo scopo di espandere l'occupazione femminile, ma nello stesso tempo appare non completamente adeguata per dare concreta attuazione all'art. 2, par. 4 della direttiva CEE 9.2.76 essendo il raggiungimento dell'obiettivo affidato alla prescrizione generale di cui all'art. 1 della legge, piuttosto che a nuove e concrete misure di sostegno, con una limitazione notevole in quanto il ricorso ex art. 15 L. 903 può essere proposto solamente dal "lavoratore" discriminato e non anche dal Sindacato (se non per delega)

Occorre inoltre notare come il divieto di discriminazione per sesso nell'accesso al lavoro garantisce la parità di trattamento fra uomini e donne quanto ai criteri e modalità di assunzione; non si traduce invece in una garanzia, per le donne quanto ad opportunità di lavoro. Tra le cause dell'attuale discriminazione spicca il livello di qualificazione professionale delle donne mediamente inferiore e meno specialistico rispetto a quello degli uomini.

Benché la legge 903 si occupi anche della formazione professionale (art. 1, comma III°) è evidente che non vengono affrontate le

Liguria

vere cause della discriminazione stessa (rigidità dell'offerta di lavoro femminile, mancanza dei servizi sociali ecc.) e del tutto inadeguata appare la fiscalizzazione degli oneri sociali per maternità (art. 8) così come pure il diritto del padre di assentarsi dal lavoro per assistere il bambino (art. 7) permanendo l'attuale struttura familiare.

La legge, inoltre, prevede due ordini di eccezioni alla regola della parità di trattamento nell'accesso al lavoro: per le donne, possono costituire eccezione i lavori particolarmente pesanti (art. 1, IV° comma), nonché il lavoro notturno (se il divieto non è rimosso dalla contrattazione collettiva: art. 5); per donne e uomini fanno eccezione le attività previste dall'art. 1, ultimo comma. Per i precitati casi la legge rinvia la definizione alla contrattazione collettiva, ma tale rinvio contribuisce a smagliare la rigidità della prescritta parità di trattamento, senza peraltro determinare né il livello di contrattazione collettiva né gli agenti contrattuali e lasciando ai sindacati una discrezionalità molto ampia.

Le perplessità aumentano se si considera anche che in base all'art. 19 della legge 903 sono nulle le clausole dei contratti collettivi in contrasto con le disposizioni di legge. Ad esempio, può succedere che una lavoratrice alla quale sia stato negato un lavoro, perché le mansioni cui aspirava sono state definite particolarmente pesanti nel contratto, impugni, nel ricorso, la clausola contrattuale per illegittimità; o, per un altro caso, si verificherebbe un confronto un diritto garantito dalla legge (l'accesso al lavoro) ed una limitazione del diritto stesso imposta dal contratto.

Certamente per il giudice sarebbe difficile decidere, specie se la lavoratrice non è iscritta al sindacato stipulante l'accordo, ed è quindi rimasta estranea (perché non rappresentata), alla formazione di un negozio di cui tuttavia deve subire gli effetti frustranti.

Liguria

Qualche osservazione infine sulla diversa impostazione dei provvedimenti relativi alla condotta discriminatoria. L'art. 15 prevede che su ricorso del lavoratore (o per sua delega, il sindacato) il Pretore - con decreto motivato ed immediatamente esecutivo - possa ordinare la cessazione dei comportamenti discriminatori e possa rimuovere gli effetti. L'ultimo comma dell'art. 15 riguarda i pubblici dipendenti per i quali viene ribadita la giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo e prevede per la violazione della legge 903 l'applicazione della sospensione dell'atto amministrativo regolata dall'art. 21, ultimo comma, L. 6.12.1971, n. 1034; ciò confermerebbe le gravi disparità di trattamento esistenti, quanto a tutela giurisdizionale, tra dipendenti pubblici e privati, in quanto la sospensione dell'atto amministrativo non è omologa al decreto emesso dal Pretore in via di urgenza.

Articolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti

- a) Nell'ambito della regione, non sono state riscontrate violazioni nell'accesso al lavoro.
- b) Durante l'attività di vigilanza svolta dagli Ispettorati Provinciali del Lavoro della Liguria: non è emerso - né è stato altrimenti segnalato - che sia stata attuata alcuna deroga, tramite contrattazione collettiva, riguardante i lavori particolarmente pesanti.

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

Al riguardo, sentite anche le rappresentanze sindacali dei lavoratori, non si è avuta notizia - né è stata rilevata altrimenti - di discriminazione per quanto attiene alle attribuzioni delle qualifiche e delle mansioni o alla progressione delle carriere.

LiguriaArticolo 4: opzione proseguimento prestazioni lavorative.

Non si è in grado di fornire dati e notizie in merito ai casi di applicazione del disposto che prevede per le lavoratrici già in possesso dei requisiti per il diritto alla pensione di vecchiaia, la possibilità di mantenere in atto il rapporto di lavoro esistente, fino al raggiungimento degli stessi limiti di età previsti per il personale maschile.

Articolo 5: divieto di lavoro notturno.

Nell'intera regione è stato stipulato un solo accordo aziendale presso la ditta AURA S.p.A. industria dolciaria, Genova - riguardante n. 2 lavoratrici addette al lavoro notturno per n. 2 mesi circa - in deroga al divieto di lavoro dalle ore 24,00 alle ore 6,00.

Sono, comunque, tuttora applicati gli accordi stipulati negli anni precedenti.

Articolo 6: adozione bambini.

Pur risultando che è stata applicata la normativa in questione, relativa al trattamento economico e all'astensione dal lavoro per i periodi previsti in caso di adozione o affidamento di bambini, non si è in grado di quantificare il fenomeno per mancanza di ulteriori informazioni.

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

Non si ha notizia di alcun caso di applicazione della normativa relativa alla possibilità di assenza del padre adottivo o affidatario in alternativa alla madre lavoratrice.

Articolo 15: violazioni artt. 1-5.

Non risultano essere intervenute sentenze in materia.

LiguriaDati relativi agli avviamenti al lavoro nel 1983 e confronto con gli anni precedenti.

Il numero delle assunzioni è ulteriormente diminuito (- 1696, pari al 6,0%. Erano 28241 nel 1982; sono 26545 nel 1983). Tale diminuzione è, tuttavia, di gran lunga inferiore a quella registrata nelle assunzioni degli uomini (- 5115 unità, pari al 10,25% - Erano 49862, nel 1982; sono 44747, nel 1983). - Analoga situazione è stata registrata ed evidenziata anche nel 1982.

Significativa, al riguardo, si ritiene la tavola che segue, la quale, anche per l'anno in esame, fa registrare uno scatto a favore degli avviamenti femminili (+ 1,00)

<u>ANNO</u>	<u>%</u>
1973	29,8
1974	30,6
1975	30,5
1977	30,4
1978	33,8
1979	33,8
1980	33,5
1981	35,0
1982	36,2
1983	37,2

Di seguito, si trascrive la tabella completa delle assunzioni - in percentuale e relative alle categorie produttive - effettuate negli anni 1982 e 1983, con l'indicazione della percentuale di variazione.

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

Liguria

PERCENTUALI DI ASSUNZIONI DI MANODOPERA FEMMINILE

CAT.	ANNO 1983	ANNO 1982	% VARIAZIONE
01	42%	47%	- 5%
05	42%	48%	- 6%
07	63%	56%	+ 7%
08	58%	80%	- 22%
09	84%	84%	=
10	25%	7%	+ 18%
11	15%	17%	- 2%
12	28%	21%	+ 7%
13	5 %	3%	+ 2%
14	18%	14%	+ 4%
15	23%	21%	+ 2%
16	1 %	2%	- 1%
17	5%	6%	- 1%
TOT.	11%	10%	+ 1%
18	6%	7%	- 1%
19	18%	19%	- 1%
20	58%	57%	+ 1%
21	48%	47%	+ 1%
22	36%	38%	- 2%
23	67%	71%	- 4%
24	58%	60%	- 2%
TOT.	50%	50%	=
C.A.	45%	48%	- 3%
S.P.	64%	67%	- 3%
P.A.	61%	65%	- 4%
TOT.	53%	57%	- 4%
TOT. GEN.LE	37%	36%	+ 1%

LiguriaCONCLUSIONI

Da quanto precede, si evince che:

- 1) Il minor numero di donne avviate, rispetto al 1982 (- 1696 unità, pari al 6,00%) sta ad indicare che la situazione del mercato del lavoro nella Regione Liguria, come già accennato in altre relazioni, sta attraversando una fase alquanto delicata;
- 2) tale diminuzione, tuttavia, come già evidenziato, è inferiore a quella registrata negli avviamenti degli uomini; significativo, al riguardo, è lo scatto, nelle assunzioni, dell'1% in favore delle donne. Ciò, evidentemente, sta a dimostrare che, anche se lentamente, vanno attenuandosi quelle difficoltà, generalmente riconosciute, che il collocamento della manodopera femminile presenta rispetto a quello maschile;
- 3) l'83, come nota negativa, ha fatto registrare (in %-) una ulteriore diminuzione negli avviamenti femminili in settori quali "Credito e Assicurazione" (- 3,1%), "Pubblica Amministrazione" (- 4%).

LOMBARDIAConsiderazioni Generali

Seppur formalmente, nell'anno in esame, le norme di legge riguardanti la parità uomo-donna siano state in linea di massima rispettate, tuttavia la problematica del lavoro femminile merita ancora attenta valutazione, sia per gli specifici caratteri d'ordine economico, sociale e psicologico che essa presenta, sia per le discriminazioni, peraltro non facilmente dimostrabili e documentabili, cui può dare adito.

Tra le limitazioni oggettive che, in diversa misura, ostacolano di fatto, o comunque rendono difficoltoso, l'accesso al lavoro della manodopera femminile, vale la pena ricordare fattori quali il sopraggiungere della maternità, la carenza di infrastrutture per l'infanzia (asili nido, scuole materne), l'eventuale necessità del pendolarismo per raggiungere il posto di lavoro, ecc...

Vi sono, poi, limitazioni che scaturiscono dall'azione dei datori di lavoro nei casi in cui essi possono far valere una certa autonomia nella gestione del rapporto d'impiego.

In tal senso, si possono rammentare strumenti quali: i colloqui che precedono l'assunzione, che tendono fra l'altro a verificare la situazione personale della lavoratrice; la facoltà di esercitare il diritto di recesso nel periodo di prova, aggirando in tal modo la norma sulla richiesta numerica quando la lavoratrice non sia gradita; le assunzioni nominative; i criteri per gli avanzamenti di carriera; la scelta del personale esuberante in caso di riduzione dello stesso.

Infine, si deve registrare la mentalità, ancora diffusa per motivi d'ordine culturale e storico, di preferire, ove possibile, l'assunzione di manodopera maschile rispetto a quella femminile.

Tornando più specificatamente sul terreno di applicazione della legge in esame, si deve dire che, nell'anno trascorso, nonostante il rigoroso rispetto delle norme contenute nella suddetta legge da parte degli organi pubblici e la loro intensa attività diretta ad impedire l'elusione della vigente normativa, si sono lamentate,

Lombardia

in particolare da parte dell'Ufficio Provinciale del Lavoro di Milano, disfunzioni e carenze nell'attività di controllo.

Per ovviarvi, il medesimo Ufficio ha avanzato suggerimenti, tra i quali, merita di essere qui citata la proposta di condurre apposite ricerche presso un campione di aziende al fine di evidenziarne con sicurezza le eventuali inadempienze.

Articolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti.

a) La perseguibilità di atteggiamenti datoriali discriminatori riguardanti l'accesso al lavoro di personale femminile, è particolarmente difficile in sede di riscontro concreto, in presenza di una normativa derogatoria che consente - oggi più che nel passato - il ricorso sia ad assunzione nominativa, sia all'istituto del passaggio diretto, sul quale difficilmente possono operarsi controlli "qualitativi".

Risulta quindi problematica l'individuazione precisa, quantitativa e qualitativa, dell'atteggiamento psicologico di resistenza del datore di lavoro verso l'assunzione di personale femminile, anche per l'evidente impossibilità di stabilire regole e parametri cui rifarsi. Si deve tuttavia ammettere che tali atteggiamenti siano ampiamente diffusi e saldamente radicati.

Nel corso dell'anno 1983 sono stati adottati 13 provvedimenti contravvenzionali relativi al disposto in questione.

b) Accordi aziendali per l'individuazione di lavori particolarmente pesanti sono stati stipulati in provincia di Cremona.

Tali accordi riguardano il "Caseificio Sociale" di Isola Dovarese (Cremona), industria alimentare e la ditta "Ciba - Geigy", Casal morano (Cremona) del settore chimico.

Si segnala, inoltre, che l'U.P.L.M.O. di Milano precisa che i vari accordi aziendali non vengono trasmessi all'Ufficio del lavoro. Di qui il suggerimento che per il futuro, anche in assenza di apposita previsione di legge, vengono interessate le OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro affinché ne forniscano notifica.

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

In tema di assegnazione di mansioni e qualifiche permane un atteggiamento conservatore nei confronti del personale femminile, assegnato tendenzialmente a mansioni caratterizzate da minore qualificazione professionale, atteggiamento che è, peraltro, di difficile perseguibilità in presenza di una normativa che, riconoscendo notevole discrezionalità al potere direttivo dell'imprenditore, gli consente ampie scelte nella attribuzione di mansioni e qualifiche, e insindacabilità di giudizio circa la capacità tecnica e professionale e l'idoneità psicofisica dei dipendenti.

In proposito, appare significativa la sentenza della Corte di Cassazione n. 5773 del 3.11.82 che ha ritenuto non contrastante con il principio di uguaglianza di cui all'art. 3 della Costituzione la preferenza accordata ad un uomo, quando la scelta dipende non da intenti palesemente discriminatori del datore di lavoro bensì dalla limitatezza dei posti vacanti, che impone il sacrificio di un lavoratore dell'uno o dell'altro sesso.

In materia, sono stati adottati tre provvedimenti contravvenzionali.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazioni lavorative.

Di scarsa entità il ricorso al prolungamento dell'età pensionabile, che si è manifestato con più frequenza fra gli insegnanti.

Articolo 5: divieto di lavoro notturno.

Abbastanza frequente è stato il ricorso ad accordi aziendali derogatori del divieto di lavoro notturno nelle varie province della Lombardia.

In proposito, anche in questa regione ha suscitato interesse la sentenza del pretore di Pordenone che ha affermato l'insussistenza del reato previsto dagli artt. 5 e 16, 2° comma

Lombardia

(omessa comunicazione all'Ispettorato del lavoro degli accordi derogatori) **perché** vi siano gli accordi aziendali prescritti ed il lavoro sia stato retribuito in modo confacente.

Gli accordi di deroga, in particolare, riguardano le seguenti aziende:

ditta ENNETIVI Castelli Calepio
Azienda Sipa Costa di Mezzate - Bergamo
ditta Italtubetti Bergamo
M F R Manifattura Pasini Bergamo
Manifattura Pezzoli Gazzaniga - Bergamo
ditta Texp Casnigo - Bergamo
Lanificio Radici Tappeti Ardesio - Bergamo
Filatura Fibrilia Cerete Basso - Bergamo
ditta Frana Casnigo - Bergamo
Manifattura M G M Bergamo
ditta Isovetro Grisalba - Bergamo
Filatura di Macclodio Macclodio - Brescia
Filatura Soldo e Bruschetti Castelvotati - Brescia
Industrie Tessili S.p.A. Nembri Brescia
Calzificio GI EMME Calcinato - Brescia
ditta Simealplast Capriolo - Brescia
Cotonificio Valle Canonica ~~Grata~~ Casolo di Pisogne - Brescia
ditta Segalini Molteno - Como
ditta Ernesto Ottolini San Rocco al Porto - Milano
ditta Kodak Cinisello - Milano
ditta Arte Plast Trezzo D'Adda - Milano
ditta M.A.C. Seveso - Milano
Tessitura Carlo Lamperti e figlio Osnago - Como
ditta Toscana Gomma Robbio - Pavia
ditta Bieffe S.p.A. Grosotto - Sondrio
ditta Valesina Andalo Valtellino - Sondrio
ditta Torciseta Brusaporto - Bergamo

LombardiaArticolo 6: adozione bambini.

L'applicazione dell'articolo non ha creato problemi, risultando di agevole applicazione.

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

Il ricorso alla fruizione del diritto garantito dalla norma al padre lavoratore è stato alquanto scarso.

Si può spiegare questo risultato con l'atteggiamento, radicato nella società, che tende a riservare esclusivamente alla madre la cura del bambino nei primi anni di vita.

Articolo 15: violazioni artt. 1-5.

Non risultano pronunce giurisdizionali in merito.

In sintesi, così come negli anni passati, non si può che ribadire il significato culturale e l'efficacia sociale della legge che qui si esamina, la quale muove dal riconoscimento giuridico delle responsabilità socio-economiche assunte dalla donna sia come capofamiglia che come produttore di reddito (realtà che renderebbero ingiusto negarle uguale trattamento giuridico ed economico rispetto all'uomo nella distribuzione di quel reddito alla cui formazione essa pure parimenti contribuisce).

Di buon rilievo è stata in proposito la produzione giurisprudenziale e nazionale (Corte di Cassazione e Corte Costituzionale) ed internazionale (Corte di Giustizia della Comunità Europea) con ripetute pronunce circa la stretta osservanza del principio di parità di trattamento, sia sotto il profilo etico-giuridico che sotto quello più strettamente economico.

Pur con tali autorevoli presupposti, tuttavia, occorre evidenziare alcune sfasature che non possono sfuggire agli "operatori", i quali giorno per giorno eseguono positivi riscontri di "credibilità" dei precetti normativi enunciati dalle leggi; in partico-

Lombardia

lare la diffusa e irrisolta dicotomia tra teoriche enunciazioni normative, intrise di elevate finalità sociali, e la positiva carenza di strutture connettive e di riforme sociali che di quei precetti dovrebbero essere il tramite concreto.

Dati relativi all'eventuale incremento dell'avviamento al lavoro di lavoratrici nell'anno 1983 rispetto all'anno precedente, nonché ai licenziamenti e alla ripartizione degli iscritti nelle liste di collocamento in base al sesso.

- Nell'anno in esame sono state avviate al lavoro nella Regione Lombardia 121.142 lavoratrici, su un totale complessivo di n. 325.578 unità, pari al 37,20% degli avviamenti, mentre nell'anno precedente le lavoratrici avviate erano state n. 118.805, su un totale complessivo di n. 348.241 unità, corrispondente al 34,12% degli avviamenti, verificandosi pertanto un saldo positivo del 3,08%.
- Le lavoratrici licenziate nello stesso periodo sono state n. 109.128, su di un totale di n. 312.938 unità, pari al 34,87% dei licenziamenti, mentre nell'anno precedente erano state licenziate n. 105.153 unità, su un totale complessivo di n. 315.366, corrispondente al 33,34% dei licenziamenti, verificandosi quindi un incremento dei licenziamenti di donne pari all'1,53%.
- Nell'anno in questione per le donne il valore determinato dalla differenza avviamenti-licenziamenti si è fissato su un + 12.014 unità, su di un totale di + 12.640, pari al 95,05% dell'intera distribuzione, mentre nell'anno precedente il valore come sopra definito era stato di + 13.652 unità, su di un totale di + 32.875, corrispondente al 41,50% dell'incremento netto complessivo.

Lombardia

- I dati sopra esposti consentono di affermare che nel 1983, rispetto all'anno precedente, si è avuto un incremento netto nello avviamento della manodopera femminile del 53,55%.
(Per i valori assoluti vedere allegato A).
- Le lavoratrici iscritte nelle liste di collocamento al 31.12.1983 erano 143.049, su di un totale di n. 236.597, corrispondente al 60,47% delle iscrizioni, mentre al 31.12.1982 erano iscritte 125.918 donne, su di un totale di n. 206.975, pari al 60,83%.
- La lieve differenza dello 0,36% costituisce un leggero miglioramento del rapporto iscrizioni uomini-donne a favore di queste ultime.
(Per i valori assoluti vedere allegato B).

LombardiaAllegato AAvviamenti - Licenziamenti (dati Regionali)

	Uomini	Donne	Totale
1982: Avv.	229.436	118.805	348.241
1982: Lic.	210.213	105.153	315.366
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
+	19.223	+13.652	+32.875
	=====	=====	=====
1983: Avv.	204.436	121.142	325.578
1983: Lic.	203.810	109.128	312.938
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	+ 626	+12.014	+12.640
	=====	=====	=====

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

Allegato BIscritti nelle liste di Collocamento

	a) al <u>31.12.1983</u>		b) al <u>31.12.1982</u>			
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
MI	39.357	68.448	107.805	35.062	57.508	92.570
BG	9.375	13.834	23.209	8.345	14.163	22.508
BS	11.956	12.065	24.021	9.045	9.794	18.839
CO	6.501	10.744	17.245	5.947	10.258	16.205
CR	5.363	3.505	8.868	2.967	4.875	7.842
MN	3.397	4.389	7.786	3.034	4.171	7.205
PV	6.257	9.327	15.584	5.100	8.054	13.154
SO	3.850	2.435	6.285	3.348	2.148	5.496
VA	9.350	16.444	25.794	8.209	14.947	23.156
Totale.	93.548	143.049	236.597	81.057	125.918	206.975

Lombardia

VENETO

Nell'anno 1983 non sono emersi elementi di considerazione e di valutazione nuovi e diversi rispetto a quanto rappresentato nelle precedenti relazioni.

Articolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti.

- a) Non si hanno notizie di denunce o segnalazioni di eventuali discriminazioni per quanto concerne l'accesso al lavoro, ad eccezione di un solo caso verificatosi nella provincia di Venezia e perseguito dall'Ispettorato del Lavoro con il provvedimento della contravvenzione.
- b) Non risultano essere intervenute deroghe concernenti i lavori particolarmente pesanti.

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

Sulla scorta delle informazioni assunte, risulta osservata la normativa che vieta qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche e delle mansioni e la progressione in carriera.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Il ricorso al disposto non può essere stabilito quantitativamente, stante la mancanza di idonee fonti conoscitive.

Articolo 5: divieto di lavoro notturno.

Nel corso dell'anno 1983 risultano stipulati accordi aziendali riguardanti le seguenti aziende:

ditta Puccinelli S.p.A. Rovigo

Società Italiana per l'Industria degli Zuccheri S.p.A. Porto Talle
Rovigo

Vetreria Padana Polesana Bergantino Rovigo

ditta Cansiglio S.p.A. Revine Lago - Treviso

Stabilimento Osrarn Treviso

ditta Calzificio De Nardi Conegliaro - Treviso

ditta Iscafex s.n.c. Ramon di Loria - Treviso

Veneto

Grafiche Trevisan Valdobbiadene - Treviso
Grafiche Capretta Valdobbiadene - Treviso
Ricamificio Automatico S.p.A. Verona
Arnoldo Mondadori Editore Verona
Vicenzi Biscotti Verona
Prodotti Paluani Dossobuono - Verona
Cirio S.p.A. Villafranca - Verona
SIDALM Società Italiana Dolciaria S. Martino - Verona

Inoltre, in provincia di Treviso è stata elevata una contravvenzione per l'adibizione delle donne al lavoro notturno, senza la preventiva deroga.

Articolo 6: adozione bambini.

Non è emersa alcuna problematica in ordine all'applicazione di tale disposizione.

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

Non sono stati segnalati casi concernenti il disposto legislativo di cui trattasi.

Articolo 15: violazioni artt. 1-5.

Nell'anno in esame, non risultano casi di denunce per l'inosservanza delle disposizioni di cui all'articolo 1 e 5 della legge 903/1977.

Dati relativi agli avviamenti nel corso del 1983 e ai valori differenziali registrati rispetto al 1982, con riferimento alle situazioni provinciali e settoriali.

In tutte le province della Regione Veneto gli avviamenti di manodopera femminile hanno registrato, nel 1983, una contrazione rispetto all'anno precedente.

Infatti, a fronte dei 114.069 avviamenti di personale femminile dell'anno 1982, hanno fatto riscontro i 106.060 dell'anno in esame, con una contrazione pertanto del 7,02%.

La ripartizione per provincia di detti avviamenti risulta es-

Veneto

sere la seguente:

Provincia	anno 1982	anno 1983	% di contrazione
Belluno	8.284	7.584	8,45
Padova	18.425	17.007	7,70
Rovigo	12.580	11.930	5,17
Treviso	10.454	8.943	14,44
Venezia	26.830	24.859	7,35
Verona	24.544	23.771	3,15
Vicenza	<u>12.301</u>	<u>11.966</u>	<u>2,73</u>
totale	114.069	106.060	7,02

Il rapporto degli avviamenti relativi ann'anno 1983 con quelli dell'anno 1982, per settore di attività produttiva, consente di rilevare che solamente ^{nel} settore primario (agricoltura) si è registrato un incremento nell'avviamento al lavoro di personale femminile, mentre per tutti gli altri settori l'andamento è stato negativo, come risulta dal seguente prospetto:

Settore	avviamenti		differenza	
	1982	1983	assoluta	percentuale
Agricoltura	20.320	20.744	+ 424	+ 2,08
Industria	39.136	36.314	- 2822	- 7,21
Comm. e servizi	<u>54.613</u>	<u>49.002</u>	<u>- 5611</u>	<u>- 10,28</u>
totale	114.069	106.060	- 8009	- 7,02

EMILIA ROMAGNAConsiderazioni generali.

L'applicazione della legge n. 903 del 1977 non incontra, in questa regione, particolari difficoltà o resistenze. Fin dallo inizio, infatti, ha avuto apprezzabile applicazione e anche nel corso del 1983 non sono emersi elementi - salvo rarissime eccezioni di cui si dirà in seguito - né in sede ispettiva né in sede di segnalazioni all'ufficio, che possano far pensare alla esistenza di consistenti fenomeni di irregolarità.

La situazione di soddisfacente osservanza della legge deriva sia dalla forte sindacalizzazione delle forze-lavoro, sia dal fatto che in Emilia Romagna la manodopera femminile si è sempre inserita nell'attività produttiva, soprattutto in alcuni settori economici, come quello dell'abbigliamento, dove le donne spesso raggiungono anche elevati livelli di responsabilità.

E' il caso, tuttavia, di sottolineare che la situazione di crisi che ha investito quasi tutte le attività economiche ha avuto ripercussioni negative sull'occupazione e ha sacrificato in particolare il personale femminile, soprattutto quello giovane e in attesa di primo impiego.

Consistente appare, comunque, l'occupazione delle donne presso le aziende conserviere anche in turni notturni, con ottimi risultati e basso assenteismo, così pure l'inserimento di alcune donne in turni avvicendati per la sorveglianza di impianti in aziende vetrarie e per la lavorazione di materie plastiche e industrie alimentari non stagionali.

Maggiormente degna di nota appare invece l'occupazione della donna nel settore pubblico, in considerazione della circostanza che tale impiego (orario unico - tutela più ampia che nel settore privato) è più idoneo al contemporaneo soddisfacimento delle esigenze familiari.

In proposito, appare consistente l'esperienza attuata presso l'Arsenale Militare di Piacenza dove negli ultimi tre anni sono state occupate circa 150 donne anche con qualifiche non tradizionali, assunte dopo corsi di qualificazione della durata di nove mesi.

Emilia Romagna

Peraltro tale esperimento, attuato nell'ambito delle direttive ministeriali, può essere considerato positivo per qualifiche generiche (addetti alle pulizie, alla mensa, guardiani, ecc.) ma non altrettanto può dirsi per quelle mansioni qualificate di natura tecnica (muratori, falegnami, meccanici, fonditori, ecc.).

Infatti, almeno il 70% delle donne occupate negli ultimi tre anni, dopo un breve periodo di inserimento nelle mansioni tecniche per cui era stato attuato l'addestramento, è stato adibito a mansioni impiegate e sono in corso trattative, anche a livello sindacale, per un inserimento formale nella nuova mansione e il conseguente riconoscimento giuridico.

Si è notato, tra l'altro, un maggior ricorso al part-time soprattutto per le donne, data la notevole flessibilità di tale istituto.

La più recente normativa tende a recepire tale tendenza, attuando una prima regolamentazione del part-time, ed anche talune Organizzazioni Sindacali, in precedenza refrattarie, sembrano più disponibili sul problema.

Ciò si riscontra maggiormente nel settore commerciale, e soprattutto nei grandi magazzini dove, oltre agli aspetti positivi, giova rilevare anche talune difficoltà relative alla predisposizione dei turni.

Devesi infine rilevare che, nel corso dell'anno 1983, è stata avanzata una segnalazione da parte della Federazione Lavoratori Metalmeccanici di Reggio Emilia con la quale venivano ipotizzate discriminazioni fondate sul sesso, nelle assunzioni da parte di tre aziende operanti nel settore della fabbricazione di contenitori metallici cilindrici, attraverso la richiesta di personale esclusivamente maschile da adibire ai turni di notte.

Dagli accertamenti svolti dall'Ispettorato di Reggio Emilia, peraltro, è emerso che le 3 aziende, nei periodi stagionali di più intensa attività, lavorano su 3 turni giornalieri e, quindi, anche di notte. E' emerso, inoltre, che le stesse organizzazioni sindacali si sono rifiutate, talvolta, di rimuovere il divieto di

Emilia Romagna

lavoro notturno delle donne, ai sensi dell'art. 5 in contraddizione quindi con la richiesta di incremento dell'occupazione femminile, tenuto anche conto della circostanza che il contratto collettivo di categoria stabilisce che i lavoratori partecipanti ai turni devono alternarsi allo scopo di evitare che una parte abbia a prestare la sua opera esclusivamente in ore notturne.

Di particolare interesse è stata una causa promossa tramite l'Ufficio legale della Camera del Lavoro di Bologna da parte di un lavoratore vedovo di lavoratrice dipendente ENEL, il quale ha visto riconoscersi, con sentenza del Pretore del Lavoro di Bologna, (confermata dal Tribunale in sede di appello), il diritto alle erogazioni di energia elettrica a prezzo agevolato diretto che il contratto collettivo di lavoro di categoria riconosceva solo alle vedove di dipendenti ENEL. Il ricorso infatti si è basato sulla legge di cui si tratta e in particolare sulla effettività della parità dei sessi in tutti i rapporti di lavoro.

Articolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti.

- a) Nessuna violazione è stata riscontrata riguardo all'accesso al lavoro delle donne, anche se alcuni datori di lavoro propongono, tuttora, per l'assunzione di manodopera maschile. Occorre sottolineare infatti che in alcuni settori produttivi, per specifiche mansioni tradizionalmente riservate agli uomini, sussistono di fatto ancora delle barriere all'occupazione femminile, connesse però alla ridotta professionalità delle donne. Peraltro, la legge n. 79 del 25/3/1983 di conversione del D.L. 29/1/1983, n. 17, ha in un certo senso aggravato questo aspetto poiché l'art. 8 ha consentito alle aziende per il primo anno di validità, di assumere nominativamente il 50% del personale rivolgendo la richiesta quasi esclusivamente a personale di sesso maschile.

Emilia Romagna

b) In provincia di Forlì, presso una ditta saccarifera, sono stati determinati - come già nello scorso anno - i lavori particolarmente pesanti dai quali escludere il personale femminile, in virtù della deroga consentita dal penultimo comma dello stesso articolo 1.

I lavori di cui trattasi sono stati individuati congiuntamente dalla direzione aziendale, dal consiglio di fabbrica e dai responsabili sindacali di zona.

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

Non sono stati denunciati da parte di Organizzazioni sindacali o di lavoratrici casi a questo riguardo, anche se in vari settori produttivi, di fatto, si verifica una certa discriminazione nell'attribuzione delle qualifiche, della mansione e di progressione nella carriera.

Ciò in quanto per le qualifiche tradizionalmente attribuite a personale maschile, le donne non risultano in possesso di adeguato titolo professionale.

Conseguentemente, le lavoratrici sono inquadrate in livelli professionali più bassi, nei quali permangono anche per lungo tempo a motivo delle limitate possibilità di progressione della carriera.

Si verifica spesso che lavoratrici, avviate regolarmente dall'Ufficio di Collocamento, rinunciano all'avviamento oppure rescindono il rapporto di lavoro nel corso del periodo di prova solo per il fatto che il lavoro non risponde alle loro aspettative.

Emilia RomagnaArticolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non si è in grado di precisare la consistenza del ricorso alla facoltà prevista dall'art. 4. Si ritiene comunque che allo stato attuale tale ricorso sia molto limitato.

Notizie certe si hanno solo per una quindicina di casi di lavoratrici occupate presso aziende di trasformazione di prodotti ortofrutticoli.

In genere, per quanto è stato possibile appurare, il ricorso all'opzione per continuare a prestare la propria opera oltre il 55° anno di età, si verifica da parte di lavoratrici che all'età pensionabile non hanno raggiunto i 15 anni di contribuzione (minimo richiesto per la pensione di vecchiaia).

Articolo 5: divieto di lavoro notturno.

In questa Regione, nell'anno 1983, sono stati stipulati contratti in materia di lavoro notturno delle donne, così suddivisi:

Bologna: nel corso del 1983 sono pervenuti sette accordi in deroga di cui all'art. 5 della legge 903/77.

Tali deroghe riguardano una azienda che produce pennelli in setola per una sola donna, per la predisposizione di un particolare lavoro necessario alla normale produzione giornaliera.

Nella fattispecie, non avendo all'interno una rappresentanza sindacale, è stato redatto un accordo collettivo fra i lavoratori in toto ed il datore di lavoro.

Un'altra deroga riguarda una industria di conduttori elettrici per uniformare il turno del personale femminile con quello maschile, per due lavoratrici e per un turno di notte dalle ore 4 alle ore 6 (con prosecuzione sino alle ore 12).

Un'altra deroga riguarda una azienda poligrafica che ha in

Emilia Romagna

serito una donna nel reparto portineria in turni alternati di sei ore ciascuno.

Una particolare deroga, limitata al periodo estivo e precisamente a soli tre giorni del mese di luglio, ha interessato una azienda di prodotti termoplastici in relazione alla particolare elevata temperatura esterna, con uno slittamento del turno pomeridiano a quello notturno, dalle ore 23 alle ore 6.

In relazione all'azione degli Uffici di Collocamento locali, tesa all'inserimento delle donne nei lavori stagionali, soprattutto negli zuccherifici, uno zuccherificio ha trasmesso deroga contrattuale ai fini di cui si tratta per 62 operaie e 2 impiegate, per turni avvicendati di otto ore giornalieri.

Una deroga all'art. 5 è pure pervenuta da una Cooperativa per la produzione di ceramiche, la quale allo sviluppo delle lavorazioni su doppio turno, con sempre maggiore incidenza di manodopera femminile, ha inserito in alcuni reparti numerose donne nel turno a cavallo tra le ore 23 e le ore 3.30.

Quanto sopra sta a dimostrare che anche il personale femminile, in un periodo di crisi economica come l'attuale, si assoggetta ad un lavoro particolarmente gravoso quale è quello notturno e, particolarmente, in settori dove le lavorazioni sono sostanzialmente disagiate.

Ferrara: nella provincia di Ferrara, sono stati sottoscritti 3 accordi di deroga alle norme in materia di lavoro notturno.

Questi riguardano aziende del settore saccarifero che per esigenze connesse a lavorazioni a ciclo continuo impiegano lavoratrici in turni giornalieri.

Forlì : nell'arco dell'anno 1983 sono pervenuti all'Ispettorato di Forlì 10 accordi sindacali relativi a deroghe al

Emilia Romagna

divieto del lavoro notturno nelle aziende manifatturiere. Di essi due hanno riguardato la stessa ditta.

Le nove aziende interessate operano nei settori della lavorazione della frutta fresca e conservata (5), della barbabietola da zucchero (1), della produzione di vino (1), delle materie plastiche (1), nonché nel settore delle industrie foto-fono-cinematografiche (1).

Oltre alle aziende che operano nella lavorazione dei prodotti agricoli e che concludono tali accordi per il particolare carattere stagionale della loro attività, nonché per la facile deperibilità del prodotto trattato, le restanti aziende hanno inserito le lavoratrici in turni avvicendati nell'ambito della normale lavorazione a ciclo continuo, ovvero hanno fatto ricorso a tale deroga per motivi straordinari e per brevi periodi.

Complessivamente, le lavoratrici interessate sono state 227 sulle 545 occupate.

Modena: nel corso del 1983 sono stati stipulati 12 accordi aziendali intesi a rimuovere il divieto del lavoro notturno delle donne.

Tali accordi riguardano complessivamente 430 donne e sono così ripartiti: 3 aziende di trasformazione di prodotti ortofrutticoli, 3 aziende ceramiche, 1 zuccherificio, 1 cooperativa ortofrutticola, 1 officina meccanica, 1 azienda tessile, 1 azienda serigrafica e 1 azienda di anodizzazione alluminio.

Alcuni accordi prevedono solo l'anticipo dell'orario di lavoro alle ore 5, altri prevedono la partecipazione delle donne ai turni di notte in via permanente o per brevi periodi, come si verifica nella lavorazione di prodotti ortofrutticoli freschi.

Emilia Romagna

Parma : nell'anno in esame sono pervenuti all'Ufficio di Parma 12 accordi. Gli stessi hanno riguardato complessivamente 22 aziende di cui:

- 16 aziende conserviere di prodotti ortofrutticoli;
- 2 aziende esercenti produzione di paste alimentari;
- 1 azienda esercente produzione di acque minerali;
- 2 aziende metalmeccaniche;
- 1 azienda del settore plastica.

Le lavoratrici interessate al lavoro notturno sono state in numero di 1847 unità sulla forza complessiva di 3524 dipendenti.

Si precisa che le attività per cui le predette aziende si sono avvalse della facoltà di deroga hanno il carattere della stagionalità.

Inoltre le lavorazioni si prestano ad essere svolte preferibilmente da manodopera femminile.

Piacenza: in provincia di Piacenza il ricorso al lavoro notturno per le donne si è verificato nelle industrie conserviere (16 stabilimenti nel complesso) data la nota deperibilità del prodotto.

Con accordo provinciale del 5/4/1983 è stata stabilita la deroga del divieto del lavoro notturno ma in effetti solo 4 aziende del settore citato, hanno effettuato lavoro notturno stipulando i relativi accordi aziendali. Continuano altresì le iniziative avviate in precedenza. Presso una azienda vetraria alcune donne lavorano in turni avvicendati per la cernita e l'imballaggio dei pezzi prodotti, anche se in un recente accordo sindacale, è stata espressa la volontà di non adibire altre donne nei turni notturni.

Presso alcune aziende produttrici di materie plastiche alcune donne lavorano di notte in turni avvicendati quali addette alle macchine stampatrici.

Emilia Romagna

Anche in una azienda alimentare sono stati attuati turni avvicendati con impiego di donne.

Ravenna : nel corso del 1983 sono stati notificati all'Ispettorato di Ravenna sei accordi aziendali per la rimozione del divieto del lavoro notturno delle donne.

Tali accordi, concernono: due ditte operanti nel settore della lavorazione dei prodotti ortofrutticoli, una dedita alla produzione di ceramiche per l'edilizia, due dedite alla produzione di calze ed affini ed una appartenente al settore dolciario.

I motivi che hanno determinato la deroga in parola sono stati i seguenti:

per le aziende ortofrutticole: la facile deperibilità dei prodotti lavorati; per l'azienda dell'industria ceramica: l'inserimento delle donne in un turno lavorativo che ha inizio alle ore cinque del mattino; per i due calzifici e per l'industria dolciaria: l'incremento stagionale delle commesse di lavoro.

Complessivamente il lavoro notturno ha interessato 562 lavoratrici.

Reggio E.: in provincia di Reggio Emilia sono stati notificati 22 contratti intesi a rimuovere il lavoro notturno delle donne.

Le aziende interessate a tale lavoro notturno appartengono ai settori della ceramica (7), delle confezioni di maglieria (1), alimentari (1), delle materie plastiche (1), poligrafici (1), imballaggi (1), metalmeccaniche (1) ed interessano, complessivamente, 217 lavoratori.

I motivi che hanno determinato le deroghe in questione vanno ricercati, essenzialmente, nelle particolari esigenze produttive delle aziende, o nella richiesta delle lavoratrici interessate per un pieno inserimento paritario con il personale maschile.

Emilia Romagna

Precisamente, gli accordi riguardano le seguenti aziende:

Cooperativa Ceramica Imola - Bologna
Ditta Mondial Setol Pennel s.a.s. Pianoro - Bologna
Industria Romagnola Conduttori Elettrici R C E
Imola - Bologna
Ditta MOPS s.r.l. Crespellano - Bologna
CO. PRO. B. Zuccherificio e raffineria di Minerbio - Bologna
Poligrafici Editoriali S.p.A. Il Resto del Carlino - Bologna
B C Italiana Prodotti termoplastici Ozzano Emilia - Bologna
Eridania Zuccherifici Nazionali S.p.A. Bondeno - Ferrara
Romana Zucchero Comacchio - Ferrara
Stabilimento Saccarifero SFIR S.p.A. Forlimpopoli - Forlì
Industrie Vignatelli s.r.l. Forlì
Galatti s.r.l. Terra del Sole - Forlì
Cooperativa Forlì Frutta Forlì
Ditta Caporali Emilia Cesena - Forlì
Consorzio Romagnolo Vini Tipici COROVIN. Soc. Coop. A R.L.
Forlì
La Cesenate Conserve alimentari Cesena - Forlì
Cooperativa Centrale Ortofrutticola alla Produzione
Pievesestina Cesena - Forlì
Arrigoni Alimentari Pievesestina - Forlì
Serigrafica Tosi Sassuolo - Modena
Officine Meschieri Mirandola - Modena
Ossidan s.r.l. San Cesario sul Panaro - Modena
CO.VA.L.P.A. Mon Jardin Soc. Coop. a.r.l.
Mirandola - Modena
C.O.P.A.R. s.r.l. Coop. Ravarino - Modena
Cerdisa F. S.p.A. Ceramica Fiorano - Modena
Ceramica Pastorelli S.p.A. Savignano sul Panaro - Modena
Soc. Italiana per l'Industria degli Zuccheri S.p.A.
Mirandola - Modena
AGRA Società Cooperativa a.r.l. Vignola - Modena
Tessile Padana s.a.s. Limidi di Soliera - Modena

Emilia Romagna

STAR Stabilimento Alimentare S.p.A. Carcagnano - Parma
Parma Sole Martorano - Parma
Terme di S. Andrea S. Andrea - Parma
Società Superbox Plastica S.p.A. Parma
Chiari e Forti S.p.A. Pandea - Parma
Ditta Boschi Luigi & Figli Parma
Direzione ditta Barilla S.p.A. Rubbiano - Parma.
Bormioli Metalplast S.p.A. Castelguelfo - Parma
Ditta I.D.P. Parma
A. R. P. Agricoltori Riuniti Piacentini Gariga di
Podenzano - Piacenza
Alivar S.p.A. DE RICA Piacenza
Industria di Conserve Alimentari Ciriano di Carpaneto -
Piacenza
Prodotti Alimentari e Dietetici S.p.A.
Gagnano - Piacenza
Dielectrix s.r.l. Castelsangiovanni - Piacenza
D.A.F. Industrie Riunite S.p.A. S. Giorgio Piacentino -
Piacenza
Vetreria di Borgonovo S.p.A. Borgonovo Val Tidone -
Piacenza
Impresa OLUBRA s.r.l. Castelsangiovanni - Piacenza
Azienda SELF S.p.A. Bagnacavallo - Ravenna
ParmaSole Alfonsine - Ravenna
Ceramiche artistiche Maioliche Faentine S.p.A. - Ravenna
Cofar & Pineta S.p.A. Ravenna
St. Germain S.p.A. Fognano di Brisighella - Ravenna
Filtho Fognano di Brisighella - Ravenna
Omega Ceramica S.p.A. Casalgrande - Reggio Emilia
Il Caffarello S.p.A. Castellarano - Reggio Emilia
Ceramica Valsecchia S.p.A. Castellarano - Reggio Emilia
Ceramica S. Antonio Cerredolo sul Secchia -
Reggio Emilia
Ceramica Belvedere Casalgrande - Reggio Emilia
Ceramica Aurora Casalgrande - Reggio Emilia

Emilia Romagna

Ceramica FINE S.p.A. Cavola di Toano - Reggio Emilia
Mony Maglificio Castelnovo Sotto - Reggio Emilia
Grissin Bon Sant'Ilario D'Enza - Reggio Emilia
Ditta Negri Luciano Campagnola - Reggio Emilia
Venturini S.p.A. San Martino in Rio - Reggio Emilia
Comer S.p.A. Villanova di Reggiolo - Reggio Emilia
Ditta Minardi Emanuele Correggio - Reggio Emilia

Articolo 6: adozione bambini.

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

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

Solo in qualche raro caso e per breve periodo il padre lavoratore ha usufruito del diritto di assentarsi dal lavoro in alternativa alla madre (art. 7 della legge 1204/1971), e ciò si è verificato per particolari situazioni familiari.

Articolo 15: Violazioni artt. 1-5.

Non si sono registrate pronunce giurisdizionali in merito.

Emilia Romagna

DATI STATISTICI RELATIVI AGLI AVVIAMENTI ED ALLE ASSUNZIONI DI UOMINI E DONNE NEGLI ANNI 1982 E 1983 IN SETTORI E COMPARTI PRODUTTIVI CON TRADIZIONALE PREVALENZA DI MANODOPERA MASCHILE.

	ANNO 1982			ANNO 1983		
	U	D	T	U	D	T
10 - Legno	3.496	1.164	4.660	3.234	1.042	4.276
13 - Metallurgico-Meccanico	27.911	5.051	32.952	24.738	4.225	28.963
14 - Lav.ne minerali non metalliferi	4.310	1.929	6.239	3.722	1.677	5.399
16 - Edilizia	23.084	856	23.940	18.915	653	19.568
18 - Trasporti	6.221	719	6.940	5.580	531	6.111

In generale, sulla base dei dati statistici elaborati dallo ISTAT si è potuto rilevare che nella Regione Emilia-Romagna l'occupazione femminile costituiva, nel 1982, il 37,87% dell'occupazione totale e che il tasso di occupazione femminile riferito al totale della popolazione femminile era del 33,62%. Corrispondentemente, a livello nazionale, l'incidenza dell'occupazione femminile sul totale degli occupati era del 33,90%, mentre il tasso di occupazione femminile, riferito alla popolazione femminile, era del 26,68%.

Tuttavia, per quanto specificatamente attiene alla parità di trattamento fra uomini e donne in materia di lavoro, nella regione Emilia-Romagna, non si può tuttora affermare che la detta pa-

Emilia Romagna

rità si sia appieno realizzata né che la legge 903/77 sia riuscita del tutto a raggiungere le principali finalità prefissesi, miranti al completo inserimento delle donne in tutte le branche del mondo del lavoro.

Infatti, a prescindere dal fatto che non sono state riscontrate violazioni delle singole norme contenute nella legge, nello anno in esame, permane tuttora fra lavoratori di sesso diverso una notevole sproporzione numerica: alla fine del 1983 il numero degli uomini disoccupati iscritti nella prima e nella seconda classe statistica ammontava, nella regione Emilia-Romagna, a 48.884 unità, pari al 35,51% del totale di 137.667 unità, mentre nelle predette prima e seconda classe il numero delle donne disoccupate iscritte era di 88.783, pari al 64,49% del totale stesso.

Anche i dati relativi agli avviamenti effettuati nel 1983 costituiscono un utile indicatore dell'assunto di cui sopra.

Dagli allegati ai modd. IMP/1 riferiti a tutto il 1983 è stato possibile rilevare che delle 680.896 assunzioni effettuate nell'anno (delle quali 437.403 in agricoltura), 396.529 sono riferite alle donne, con un'incidenza quindi pari al 58,24% (nel 1982 detta incidenza era pari al 58,16%).

Si può notare, peraltro, che delle suddette 396.529 assunzioni riferite a donne, solo 35.920 sono state effettuate nel settore dell'industria, mentre ben 277.063 sono state effettuate in agricoltura. Quest'ultimo settore produttivo non può essere considerato indicativo per verificare lo stato di applicazione avuto dalla legge in esame nell'anno 1983 e ciò sia perché la maggior parte delle lavorazioni agricole avendo il carattere della stagionalità, viene tradizionalmente svolta dalle donne (infatti in agricoltura si riscontra tuttora la prevalenza di uomini nei rapporti di lavoro a tempo indeterminato e una rilevante disponibilità di donne fra i braccianti avventizi), sia perché una stessa lavoratrice può essere avviata più volte nel corso della stessa annata, circostanza quest'ultima che determina un abnorme numero di rapporti di lavoro instaurati.

Emilia Romagna

Più indicativi, quindi, appaiono i dati relativi alle assunzioni effettuate nelle attività dei trasporti e dell'edilizia nonché in quei comparti produttivi del settore industria finora riservati per tradizione alla manodopera maschile (comparti del legno, metallurgico-meccanico, lavorazioni dei minerali non metalliferi). Nelle attività produttive in parola sulle complessive 64.317 assunzioni effettuate nel 1983 solo 8.128 hanno riguardato donne, con un'incidenza pari al 12,64%, di poco inferiore a quella del precedente anno 1982 (13,82%).

Nel 1983 la sproporzione numerica fra donne e uomini, nei rapporti di lavoro instaurati, è stata maggiore nell'edilizia, con il 3,34% delle assunzioni riferite alle donne ed il 96,66% riferito agli uomini (nell'anno precedente l'incidenza delle assunzioni di donne fu del 3,58%). Nel settore trasporti, le assunzioni riguardanti le donne sono state pari all'8,69% del totale (nel 1982 la percentuale delle donne assunte fu del 10,36%); nei comparti produttivi metallurgico e meccanico il 14,59% dei rapporti di lavoro instaurati concerne le donne (nel 1982 la percentuale delle donne assunte fu del 15,36%); nel comparto produttivo del legno le assunzioni riguardanti le donne sono state pari al 24,37% del totale dei rapporti instaurati nello stesso comparto (nel 1982 le stesse furono il 24,97%) e nel comparto della lavorazione e della trasformazione dei minerali non metalliferi le assunzioni delle donne sono state il 31,07% del totale nel comparto (nell'anno precedente l'incidenza delle assunzioni delle donne fu del 30,91%).

Come emerge dai dati sopracitati nell'anno 1983, è stato registrato un rallentamento, sia pur lieve, nel processo di inserimento delle donne nei comparti produttivi sopra indicati, stanti an che le maggiori difficoltà per le donne a reperire un'occupazione nell'attuale fase di recessione produttiva.

TOSCANAArticolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti.

- a) Se si eccettua qualche caso di cui è fatto appresso menzione, la norma riguardante il divieto di discriminazione tra i sessi nell'accesso al lavoro e nella formazione professionale è stata generalmente rispettata.

L'Ispettorato Provinciale del Lavoro di Grosseto ha trasmesso alla competente Autorità Giudiziaria un rapporto circa la possibile violazione dell'art. 1 indicato in epigrafe. Il caso ha riguardato un grande complesso alberghiero che non ha proceduto all'assunzione di una lavoratrice avviata al lavoro dal competente Ufficio di Collocamento, adducendo che il lavoro di facchino non era confacente ad una donna e che pertanto la lavoratrice interessata avrebbe potuto essere assunta in un secondo tempo con altra qualifica.

Analogamente a quanto sopra, in Provincia di Livorno un'azienda di medie dimensioni operante nel settore metalmeccanico aveva rifiutato la assunzione obbligatoria di una lavoratrice ritenendo che il lavoro non era adatto a una donna. In questo caso è stato sufficiente l'intervento dell'Ispettorato perché si procedesse alla instaurazione del rapporto di lavoro dell'interessata.

L'Ispettorato del Lavoro di Arezzo ha potuto rilevare che la disposizione di cui all'art. 1 della normativa in trattazione viene, in taluni casi, violata nella sostanza con il ricorso alla procedura dei "passaggi diretti" ovvero avvalendosi dell'istituto del periodo di prova talché i soggetti "indesiderati", dopo l'avviamento, restano in forza alla azienda solo per pochi giorni.

- b) Risulta che nel decorso anno 1983 non sono state introdotte deroghe alle disposizioni concernenti l'accesso al lavoro per mansioni particolarmente pesanti attraverso la contrattazione collettiva.

Toscana

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

Non risultano essere stati posti in essere specifici comportamenti discriminatori per ciò che attiene l'attribuzione delle qualifiche e delle mansioni. Altrettanto dicasi per quanto concerne le progressioni di carriera.

Occorre comunque osservare che l'accertamento di eventuali discriminazioni presenta notevoli difficoltà e, normalmente, la questione viene trascurata anche a livello di contrattazione collettiva.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Continua a permanere la tendenza ad avvalersi della facoltà prevista dalla previsione legislativa richiamata in epigrafe essenzialmente per proseguire nell'attività lavorativa onde maturare i 15 anni di contribuzione, ovvero per ridurre il divario tra retribuzione e pensione laddove la contribuzione non si avvicina al massimo.

Tuttavia, le note difficoltà economiche che stanno interessando in modo crescente i settori produttivi, in particolare quello manifatturiero ad occupazione prevalentemente femminile, rendono quasi obbligatorio, in molti casi, il pensionamento.

Articolo 5: divieto di lavoro notturno.

Arezzo : in questa provincia, in soli tre casi le lavoratrici sono state utilizzate tra le ore 24 e le 6 ed in tal caso l'Ispettorato è stato debitamente informato della regolamentazione adottata tra le parti.

Grosseto : le ditte operanti nella lavorazione stagionale del pomodoro non hanno fatto ricorso, come per il passato, al lavoro notturno avendo concordato con le rappresentanze sindacali interne una diversa organizzazione del lavoro tale da non richiedere prestazioni nelle ore notturne.

Toscana

FIRENZE: sono stati stipulati accordi relativi alla rimozione del divieto del lavoro notturno delle donne ai sensi dello art. 5 della Legge in argomento.

Livorno: sono stati stipulati due accordi aziendali concernenti il lavoro notturno delle donne.

Lucca : nell'anno in corso si è verificato un ricorso al lavoro notturno delle donne maggiore rispetto agli anni precedenti. Infatti, le comunicazioni relative alla regolamentazione di tale lavoro mediante contrattazioni collettive a livello aziendale pervenute all'Ispettorato di Lucca sono state 9, relative - complessivamente - a n. 11 lavoratrici.

Pistoia: in provincia di Pistoia sono stati stipulati 2 accordi aziendali.

Non risulta che nelle altre province di questa Regione siano intervenuti accordi a livello aziendale in deroga alla normativa vigente sul lavoro notturno delle donne.

Precisamente gli accordi stipulati nelle province di Firenze, Livorno e Pistoia riguardano le seguenti aziende:

Filatura a Pettine S. Lucia Prato - Firenze
Ritorcitrice Artigiana Morganti Secondino Montepiano di Vernio (FI)
Ritorcitura M.M. s.a.s. Usella di Cantagallo - Firenze
Filatura a pettine di Usella s.r.l. Usella - Firenze
ditta Tessitura IRIDE s.r.l. Montemurlo - Firenze
Beatex s.r.l. Prato - Firenze
Azienda G. Spagnoli Industria Alimentare Perugia S.p.A.
Sambuca Val di Pesa - Firenze
Officine Grafiche Fratelli Stianti S.p.A. Sancasciano Val di Pesa
Firenze

Toscana

Ditta Ritorcitura Del Pescinale Galenzano - Firenze
Berta S.p.A. Filatura a Pettine Vaiano - Firenze
Zuccherificio Castiglionesese Cecina - Livorno
Italian Food S.p.A. Venturina - Livorno
Filatura a Pettine Agliana - Pistoia
FIL-COT Toscana S.p.A. Ponte Buggianese - Pistoia

Articolo 6: adozione bambini.

Non sono insorti problemi particolari in ordine all'applicazione della normativa di cui all'art. 6

Numerosi sono stati i chiarimenti forniti dagli Uffici circa tale disposto, che si presume abbia interessato un notevole numero di lavoratrici in quanto, anche da informazioni assunte presso le Associazioni sindacali, è emerso che non sono infrequenti i casi di lavoratrici che, avendo adottato bambini, si avvalgono dell'astensione obbligatoria e delle assenze facoltative dal lavoro di cui, rispettivamente, art. 4 - lett. c) e allo art. 7 - I e II comma - della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

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

Il diritto previsto da tale articolo non sembra aver trovato diffusa applicazione.

Il fenomeno avrebbe riguardato maggiormente i lavoratori appartenenti al pubblico impiego per ragioni economiche (es.: la maggior retribuzione della madre) o di carattere normativo (es.: la madre insegnante precaria impossibilitata ad ottenere ulteriori congedi).

Articolo 15: violazioni artt. 1-5.

Non risultano essere state pronunciate sentenze riguardanti la normativa in questione.

Le Organizzazioni Sindacali, interpellate in merito al grado di osservanza della normativa in questione, lo hanno ritenuto soddisfacente tant'è che nessun intervento è stato loro richiesto

Toscana

da parte dei lavoratori.

Gli Ispettorati, nel corso della loro normale azione di vigilanza, non hanno riscontrato violazioni alle disposizioni di cui agli artt. 1 e 5 della presente legge, per cui è da ritenersi che la stessa sia stata generalmente rispettata. Non di meno è diffusa la sensazione che, specie in periodi recessivi come l'attuale, la manodopera femminile sia quella più esposta alla riduzione dei livelli occupazionali e alla diminuzione dell'offerta di lavoro.

Dati relativi al numero degli occupati, all'incidenza percentuale della forza lavoro femminile sul totale della stessa, alla articolazione settoriale dell'occupazione. Confronti tra il 1983 e gli anni precedenti.

Toscana

TAB. 17 Forze di lavoro (migliaia)

		1980	1981	1982
<u>Occupati</u>	M	931	940	938
	F	435	464	464
	T	1.366	1.404	1.402
<u>In cerca di occup.</u>				
disoccupati	M	3	6	8
	F	4	6	7
	T	7	12	15
<u>In cerca di 1° occup.</u>	M	22	25	27
	F	32	37	40
	T	54	62	67
<u>In cerca di altra occupazione</u>	M	10	11	13
	F	23	26	25
	T	33	37	38
<u>Totale</u>	M	35	42	48
	F	58	69	72
	T	93	111	120
TOTALE				
Forze di lavoro	M	966	982	986
	F	493	533	536
	T	1.459	1.515	1.522

Fonte: ISTAT (elaborazione)

Toscana

Tab. 19 Forze di lavoro femminile - Composizione percentuale sulla popolazione presente e
incidenza percentuale sulle forze di lavoro - Toscana - Italia

	Composizione % su pop. presente				Incidenza % sulle forze di lavoro			
	1 9 8 0	1 9 8 1	1 9 8 2		1 9 8 0	1 9 8 1	1 9 8 2	
T O S C A N A								
Forze di lavoro	27,0	29,1	29,3		33,8	35,2	35,2	
Occupati	23,8	25,3	25,4		31,8	33,0	33,1	
In cerca di occupazione:	3,2	3,7	3,9		61,7	62,2	60,0	
- disoccupati	0,2	0,3	0,4		57,1	54,5	46,7	
- in cerca di l'occupaz.	1,7	2,0	2,2		59,3	59,7	59,7	
- altri	1,3	1,4	1,4		71,9	70,3	65,8	
I T A L I A								
Forze di lavoro	26,0	26,5	26,7		33,4	33,7	33,9	
Occupati	22,6	22,7	22,7		31,3	31,5	33,1	
In cerca di occupazione:	3,4	3,8	4,0		57,8	57,7	55,6	
- disoccupati	0,3	0,3	0,4		46,7	44,2	42,8	
- in cerca di l'occupaz.	1,6	1,8	2,1		52,6	53,1	52,1	
- altri	1,5	1,7	1,5		69,6	68,7	68,2	

Fonte: ISTAT (elaborazione)

Toscana

TAB. 20 Occupati per settore di attività (migliaia)

	AGRICOLTURA			INDUSTRIA			ALTRE ATTIVITA'			TOTALE		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
1982												
Gennaio	69	23	92	415	180	595	435	270	705	919	473	1.392
Aprile	73	25	98	426	167	593	457	268	725	957	461	1.418
Luglio	85	23	108	413	164	577	457	270	727	955	458	1.413
Ottobre	78	23	101	406	155	561	436	287	723	921	465	1.386
Media genn.-luglio	75	23	98	418	170	589	449	269	718	943	464	1.407
1983												
Gennaio	72	20	92	403	165	568	430	266	696	905	451	1.356
Aprile	71	24	95	396	161	557	439	263	702	906	447	1.353
Luglio	80	29	109	401	175	576	428	251	679	909	455	1.364
Media genn.-luglio	74	24	98	400	167	567	432	260	692	906	451	1.357
Var. media genn.-luglio 82/83 (V.A.)	-1	+1	0	-18	-3	-21	-17	-9	-26	-37	-13	-50
Var. medie genn.-luglio 82/83	-1,3	+4,3	+3,0	-4,3	-1,8	-6,1	-3,7	-3,4	-7,1	-3,9	-2,8	-6,7

Fonte ISTAT (elaborazione)

UMBRIAConsiderazioni generali

Nel corso dell'anno 1983 non sono state rilevate violazioni relative alle disposizioni contenute nella legge n. 903/1977.

Tuttavia, fattori di ordine sociale e culturale - tra cui la scarsa qualificazione professionale della manodopera femminile e il persistente orientamento verso attività di tipo impiegatizio, tradizionalmente a prevalenza femminile - impediscono il pieno conseguimento delle finalità ispiratrici della normativa in questione.

Un dato appare indicativo di come tali condizionamenti operino anche per le nuove generazioni femminili: negli istituti tecnici industriali dell'Umbria la presenza femminile è percentualmente del 4% rispetto al totale e le poche iscritte si orientano poi verso gli istituti per chimici.

Articolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti.

- a) Per quanto attiene al contenuto della disposizione in esame, non sono pervenute agli Ispettorati segnalazioni di inadempienze, né da parte dei lavoratori né da parte delle organizzazioni.
- b) Non risultano essere 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 denunciate, né sono state accertate discriminazioni per quanto attiene all'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e alla progressione delle carriere. In proposito non risultano esservi controversie giudiziarie o sindacali.

UmbriaArticolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non si hanno notizie certe sull'entità del fenomeno in quanto per averne cognizione occorrerebbe una indagine azienda per azienda. Sembrerebbe, comunque, che le donne che chiedono di continuare a lavorare siano non poche.

Articolo 5: divieto di lavoro notturno.

Nell'anno 1983 sono stati stipulati tre accordi aziendali riguardanti la deroga al divieto del lavoro notturno per le donne, e precisamente:

- 1) ALICOOP UMBRA - Società cooperativa ortofrutticola -
Via della Libertà Pistrino (Perugia)
- 2) FRUTTOSELLO SPAGNOLI - Industrie Alimentari S.p.A. -
Via delle Valli 3/8 Perugia
- 3) SOCIETA' PER L'INDUSTRIA E L'ELETTRICITA' Terni

I settori interessati sono quelli dell'industria alimentare, siderurgica e della trasformazione dei prodotti agricoli.

Il ricorso a tali deroghe è stato motivato dall'orario di lavoro predisposto in tre turni giornalieri o da esigenze produttive.

Articolo 6: adozione bambini.

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

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

Da informazioni assunte presso le sedi dell'Inps e presso le associazioni datoriali risulta che, in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 903/1977, vi sono dei casi in cui è stato chiesto dal padre lavoratore il trattamento di cui agli artt. 7 e 15, II comma, della legge n. 1204/1971, ma non è possibile quantificarne l'entità.

UmbriaArticolo 15: violazioni artt. 1-5.

Non sono stati effettuati interventi in merito alla disciplina in esame, né risulta che presso l'autorità giudiziaria della regione vi siano stati ricorsi in merito.

Dati relativi alla ripartizione degli iscritti agli avviamenti e ai licenziamenti relativi agli anni 1981, 1982, 1983.

Dall'esame delle tendenze del mercato del lavoro relativamente all'anno 1983, appare evidente l'aumento delle iscrizioni e la diminuzione in ordine agli avviamenti, fenomeni da ricondursi agli effetti della crisi economica.

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

RIPARTIZIONE % DEGLI ISCRITTI PER CLASSI IN BASE AL SESSO

Dicembre 1981		Dicembre 1982		Dicembre 1983	
U.	D.	U.	D.	U.	D.
I	7500	8551	8648	9288	9098
II A	1035	1249	1564	1237	1545
II B	3409	3850	6920	4064	7483
Altre	618	623	628	549	564
<u>Totale</u>	<u>12562</u>	<u>14273</u>	<u>17760</u>	<u>15138</u>	<u>18.690</u>
	(44%)	(45%)	(55%)	(45%)	(55%)
REGIONE UMBRIA					
Dicembre 1981		Dicembre 1982		Dicembre 1983	
U.	D.	U.	D.	U.	D.
I	5488	6195	6360	6640	6584
II A	570	748	893	719	910
II B	1807	2143	3856	2209	4047
Altre	244	301	398	249	370
<u>Totale</u>	<u>8109</u>	<u>9387</u>	<u>11507</u>	<u>9817</u>	<u>11911</u>
	(43%)	(45%)	(55%)	(45%)	(55%)
PROVINCIA PERUGIA					
Dicembre 1981		Dicembre 1982		Dicembre 1983	
U.	D.	U.	D.	U.	D.
I	5488	6195	6360	6640	6584
II A	570	748	893	719	910
II B	1807	2143	3856	2209	4047
Altre	244	301	398	249	370
<u>Totale</u>	<u>8109</u>	<u>9387</u>	<u>11507</u>	<u>9817</u>	<u>11911</u>
	(43%)	(45%)	(55%)	(45%)	(55%)
PROVINCIA TERNI					
Dicembre 1981		Dicembre 1982		Dicembre 1983	
U.	D.	U.	D.	U.	D.
I	2012	2356	2288	2648	2514
II A	465	501	671	518	635
II B	1602	3707	3064	1855	3436
Altre	374	322	230	300	194
<u>Totale</u>	<u>4453</u>	<u>4886</u>	<u>6253</u>	<u>5321</u>	<u>6779</u>
	(45%)	(44%)	(56%)	(44%)	(56%)

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

ANDAMENTO AVVIAMENTI E LICENZIAMENTI DELLE LAVORATRICI IN RAPPORTO ALL'ANDAMENTO GENERALE

SETTORI E PROVINCE	1981										1982										1983									
	avv.ti		% su		lic.ti		avv.ti		% su		lic.ti		avv.ti		% su		lic.ti		avv.ti		% su		lic.ti							
	totale	donne	totale	donne	totale	donne	totale	donne	totale	donne	totale	donne	totale	donne	totale	donne	totale	donne	totale	donne	totale	donne	totale	donne						
PERUGIA	10685	5720	53,73	10404	5208	50,05	11268	5604	49,73	10427	5401	51,79	11206	5628	50,22	9508	4809	50,57												
Agricoltura	17596	6224	35,39	17118	6158	35,97	15371	5472	35,59	17574	5914	33,65	13979	4958	35,46	16484	5972	36,22												
Industria	3873	1867	48,20	3480	1621	46,58	3620	1810	50,00	3780	1780	47,08	3534	1855	52,49	3579	1838	51,35												
Com.m.e Servizi	3282	1654	49,90	2154	976	45,31	3136	1541	49,13	2422	1257	51,89	2282	1159	50,78	1646	839	50,97												
Stud. Assic. Stud prof. P.A.	35486	15465	43,58	33156	13963	42,11	33395	14427	43,20	34203	14352	41,96	31001	13600	43,86	31217	13458	43,11												
TERMI																														
Agricoltura	4024	1429	35,51	3622	1384	38,21	3502	1146	32,72	3842	1451	37,76	3591	1268	35,31	2810	937	33,34												
Industria	4796	2750	57,53	4928	2714	54,45	3984	2175	54,59	4559	2777	60,92	3498	2054	58,72	4065	2446	60,19												
Com.m. e Servizi	1525	754	50,09	1195	564	47,19	1615	765	47,36	1258	605	48,09	1453	739	50,86	1235	587	47,53												
Stud. Prof. P.A.	1073	738	68,77	293	255	86,99	904	603	66,70	481	226	47,00	619	426	68,82	370	229	61,89												
TOTALE	11418	3681	32,23	9738	2917	29,95	10005	3189	31,87	10140	3159	31,15	9161	3057	33,47	8480	2399	28,29												
REGIONE UMBRIA																														
Agricoltura	14660	7149	48,73	14026	6592	46,99	14770	6750	45,70	14269	6852	48,02	14797	6896	46,60	12318	5746	46,64												
Industria	22382	6974	31,15	21646	6872	31,74	19355	6147	31,75	22133	6691	30,23	17477	5592	31,99	20549	6618	32,20												
Com.m. e Servizi	5198	2531	48,74	4675	2185	46,73	5235	2575	49,18	5038	2385	47,34	4987	2594	52,01	4874	2425	50,37												
Stud. Prof. P.A.	4455	2392	53,69	2547	1231	48,33	4040	2144	53,06	2903	1583	54,52	2901	1585	54,63	2016	1068	52,97												
TOTALE	46904	19146	40,81	42894	16880	39,35	43400	17615	40,58	44343	17511	39,48	40162	16667	41,49	39697	15857	39,94												

VARIAZIONI AVVIAMENTI E LICENZIAMENTI IN PERCENTUALE

PROVINCE	1981 - 82		1982 - 83		1981 - 83	
	Avv.	Lic.	Avv.	Lic.	Avv.	Lic.
PERUGIA	-5,89	+3,15	-7,16	-8,73	-12,05	-5,84
TERMI	-12,37	+4,12	-8,43	-16,37	-16,68	-17,75
UMBRIA	-7,47	+3,37	-7,46	-10,47	-12,94	-6,06

MARCHEArticolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti.

a) Nel corso dell'ordinaria azione di vigilanza non sono state accertate violazioni riguardanti l'accesso al lavoro.

Sono tuttavia emerse le consuete resistenze da parte dei datori di lavoro di determinati settori a manodopera tradizionalmente maschile; va', però, osservato che da parte delle lavoratrici si è manifestata scarsa propensione verso tali settori, essendo presente nelle Marche un'ampia struttura produttiva fondata essenzialmente sulla manodopera femminile (abbigliamento, calzature).

b) Non risultano stipulati accordi di deroga per lavori particolarmente pesanti.

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

Non sono state denunciate, né accertate, discriminazioni attinenti all'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e alla progressione nella carriera.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Per quanto è stato possibile accertare, il ricorso a tale normativa è risultato minimo.

Articolo 5: divieto di lavoro notturno.

Solamente nella Provincia di Ascoli Piceno sono intervenuti accordi aziendali per la deroga al divieto del lavoro notturno per le donne che hanno interessato le seguenti aziende:

- CERAMICA LAURETANA S.p.A. di Fermo - Industria laterizi;
- I.M. - Industrie manifatturiere di Acquaviva Picena - abbigliamento;
- SADAM di Fermo - Industria saccarifera;

Marche

- ITALGEL di S. Benedetto del Tronto - Industria alimentari surgelati;
- PESCLAUDIO di Rotella - Industria alimentari.

Articolo 6: adozione bambini.

In merito all'applicazione di tale articolo, all'Ispettorato del Lavoro di Ancona si è presentato il caso di una lavoratrice che aveva adottato un bambino di pochi mesi ed alla quale, dopo il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro di cui allo art. 4, lettera c), della legge 1204/71, il datore di lavoro rifiutava la concessione dei riposi giornalieri di cui all'art. 10 della citata legge.

Benché l'articolo in esame non faccia alcun riferimento alle possibilità per le lavoratrici che hanno adottato bambini di usufruire dei riposi di cui all'art. 10 citato ma prevede l'estensione alle stesse lavoratrici unicamente delle norme di cui agli artt. 4 e 7 della legge di tutela delle lavoratrici madri, l'Ispettorato di Ancona si è espresso circa la legittimità della concessione dei riposi di cui all'art. 10 per il caso in esame.

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

Non è possibile fornire dati relativi all'estensione del fenomeno in quanto il legislatore non ha previsto l'obbligo per il datore di lavoro o per il padre lavoratore di una comunicazione all'Ispettorato del Lavoro.

Non sono al riguardo pervenute agli Uffici richieste di accertamento circa eventuali abusi in materia, comunque si ha motivo di ritenere che i lavoratori che si sono avvalsi della facoltà dell'articolo in esame appartengono generalmente alla categoria dei pubblici dipendenti.

MarcheArticolo 15: violazioni artt. 1-5.

Non sono stati effettuati interventi al fine di reprimere violazioni previste in tale articolo, né risultano essere intervenute sentenze in materia.

Si può pertanto concludere che la legge in esame non ha trovato ostacoli o remore nell'applicazione nella Regione sia perché nel corso della vigilanza effettuata dagli Ispettorati Provinciali non sono state accertate trasgressioni rilevanti, sia perché nell'anno considerato nessuna richiesta di intervento è stata avanzata da lavoratori o Organizzazioni sindacali per specifiche violazioni alla normativa in questione.

DATI RELATIVI ALL'OCCUPAZIONE FEMMINILE NELL'ANNO 1983 ARTICOLATI PER SETTORI ECONOMICI.

PROVINCIA	AGRICOLTURA	INDUSTRIA	TERZIARIO	CREDITO ASS.
Ancona	1601	3352	2756	1171
Ascoli Piceno	1110	4417	2824	391
Macerata	865	3061	941	349
Pesaro	1201	2801	4044	1324
TOTALE	==== 4777	==== 13631	==== 10565	==== 3235

LAZIOConsiderazioni generali

Nell'anno 1983 non si riscontrano particolari problemi in ordine all'applicazione della disciplina stabilita dalla legge di cui trattasi.

Tuttavia, è opportuno ribadire che il principio della parità tra uomini e donne in materia di lavoro, sancito dalla L. 903/77, in sostanza non riesce a trovare piena osservanza, soprattutto se si tengono presenti quelle che sono state le intenzioni del legislatore.

Il motivo principale di questa sostanziale situazione critica, è da ricercare nella crisi generale che il mondo del lavoro sta attraversando nel nostro Paese, per cui molto spesso la scelta dell'avviamento è influenzata dalla consapevolezza, da parte dei datori di lavoro, dei disagi e dei maggiori oneri derivanti dai vari istituti posti a difesa della lavoratrice.

Secondariamente, resta tuttora attuale la considerazione secondo la quale non possono ritenersi ancora superate le condizioni ambientali e lavorative, sulle quali tale normativa si è inserita.

Ciò sta a significare che ancora oggi esistono settori tradizionalmente maschili e settori prettamente femminili. Infatti, per quel che riguarda l'avviamento di personale femminile in lavorazioni considerate generalmente maschili, il lieve aumento delle donne avviate che si è registrato nella provincia di Rieti, è stato controbilanciato ed anzi superato dalla sensibile diminuzione verificatasi in proposito nella provincia di Latina.

Nonostante questo quadro poco confortante, resta comunque da ribadire l'importanza di una legge che prevede e colpisce le discriminazioni attuate nei confronti delle lavoratrici.

Si auspica inoltre che tale disciplina abbia la possibilità di trovare applicazione attraverso l'operato del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici in materia di lavoro, recentemente istituito presso il Ministero.

LazioArticolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti.

- a) Non sono state riscontrate violazioni riguardanti l'accesso al lavoro all'atto dell'assunzione dei lavoratori.
- b) In nessuna delle province della Regione risulta che siano stati stipulati accordi collettivi a qualsiasi livello, relativi a deroghe per l'occupazione di personale femminile in lavori particolarmente pesanti.

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

Nessuna segnalazione specifica è pervenuta agli Uffici provinciali della Regione per ciò che si riferisce a denunce e accertamenti di discriminazioni attuate in tal senso tra uomini e donne.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazioni lavorative.

Non si è in grado di precisare l'entità del ricorso alla normativa.

Articolo 5: divieto di lavoro notturno.

L'articolo in questione, che prevede la revoca del divieto al lavoro notturno (dalle ore 24 alle ore 6) per le donne ha trovato attuazione in tre province.

Nella provincia di Frosinone è stato stipulato "ex novo" un unico accordo riguardante la rimozione del divieto di lavoro notturno delle donne presso lo stabilimento della S.p.A. Plastica San Marco di Sgurgola. Detto accordo riguarda 4 donne.

Inoltre, sono rimasti in vigore i seguenti contratti stipulati negli anni precedenti:

Lazio

- 1) S.p.A. VIDEOCOLOR di Anagni, esercente produzione cinescopi per TV. Accordi del 2/11/78. Lavoratrici interessate nello anno 1983, n. 110;
- 2) S.p.A. UNICAR di Anagni, esercente stampaggi ed iniezione materie plastiche, paraurti ed accessori vetture. Accordo del 7/12/78, lavoratrici interessate nel 1983, n. 7;
- 3) S.p.A. KLOPMAN INTERNATIONAL, stabilimento di Frosinone, esercente industria tessile. Accordo del 3/12/79, lavoratrici interessate nell'anno 1983, n. 2;
- 4) C.I.S.A. S.p.A. di Isola Liri, esercente cartotecnica. Accordo del 21/5/82, numero delle donne interessate variabile.

Tali deroghe sono state determinate da necessità di ordine tecnico-organizzativo connesse all'effettuazione di turni di lavoro.

Anche nella provincia di Viterbo è stato stipulato un accordo in materia di lavoro notturno delle donne riguardante l'azienda CERAMICHE QUADRIFOGLIO s.r.l. - Località La Valle Gallese- Esso ha interessato 85 lavoratrici.

Da segnalare, inoltre, per quanto concerne l'Ufficio di Viterbo, che l'Autorità Giudiziaria, a seguito di denuncia dell'Ufficio suddetto, ha condannato i responsabili di due industrie operanti nel settore della ceramica, che avevano adibito al lavoro notturno alcune donne in assenza di deroga tramite contrattazione collettiva.

Infine, nella provincia di Latina sono stati stipulati due accordi, uno riguardante l'ITALCAPS S.p.A. (Latina) e l'altro la CUOCO GEL (Latina Scalo).

Articolo 6: adozione bambini.

Nell'ambito della Regione non si rilevano problemi in materia. Tale conclusione si desume dalla mancanza di denunce di inadempien-

Lazio

ze relative all'articolo di cui trattasi. Specificamente, lo UPLMO di Rieti rileva l'impossibilità di verificare se la normativa in oggetto abbia trovato applicazione.

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

Nel complesso si rileva che il fenomeno è sostanzialmente inconsistente. L'UPLMO di Viterbo, tramite informazioni assunte presso il locale Ispettorato del Lavoro, è venuto a conoscenza di un solo caso in cui il padre lavoratore ha beneficiato della facoltà concessagli dall'art. 7 della legge 1204/71, nelle ipotesi di cui al 1° e 2° comma.

Nella provincia di Latina si riscontra una limitatissima estensione del fenomeno nel settore industriale e la sua inesistenza negli altri settori.

Analoghe considerazioni valgono per le altre province.

Articolo 15: violazione artt. 1-5.

Lo stato di applicazione delle disposizioni in esame è stato verificato nel corso della normale attività di vigilanza.

Non risulta che sia mai stato chiesto al Pretore di disporre, con decreto motivato la cessazione di comportamenti illegittimi e la rimozione degli effetti derivanti dalla violazione delle norme in oggetto.

Lazio

DATI RELATIVI ALL'AVVIAMENTO E ALLE ASSUNZIONI DI LAVORATRICI
NELL'ANNO 1983 E CONFRONTI CON I DATI DEL 1982, IN RELAZIONE
ALLE SITUAZIONI PROVINCIALI.

VITERBO

SETTORI	N° AVVIATI NELL'83	VARIAZIONI RISPETTO 82
Agricoltura	5339	+117
Industria	858	-112
Terziario	833	- 56
Impiego	859	-174

Come si può notare, se si esclude l'incremento registrato nel settore agricolo, la situazione dell'anno 1983 rispetto al 1982, rispecchia un andamento sostanzialmente negativo circa gli avviamenti od assunzioni di lavoratrici.

RIETI

ANNO RIFERIM.	TOTALE AVV. TUTTI SETTORI			TOTALE AVV. SETTORI PRETTAM. MASCHILI			NOTE
	U.	D.	T.	U.	D.	T.	
1982	5778	2903	8681	3023	110	3133	Sono stati presi a base i settori secondo le ctg. prof.li: 04,10 - 11,13 - 16 e 18
1983	5405	2724	8129	2787	141	2928	
VARIAZ.	-373	-179	-552	-236	+31	-205	

Lazio

Per quanto riguarda il personale femminile il decremento registrato negli avviamenti è da valutare nella misura del 6,5% circa, come si può desumere dal fatto che nel 1983 sono state avviate 179 lavoratrici in meno rispetto all'anno precedente. Tale situazione, sempre per quel che concerne la situazione inerente a questa provincia, è aggravata dai risultati scaturiti dall'applicazione della legge n. 79/83, che si sono rivelati penalizzanti nei confronti delle donne.

Infatti, alla fine del 1983, su un totale di 497 assunzioni effettuate in base al 1° comma dell'art. 8 della legge testè citata, quelle riguardanti le lavoratrici hanno raggiunto il 20% ed analoga considerazione può ripetersi per quel che concerne la applicazione del 6° comma del medesimo articolo, giacchè su 132 assunzioni, solo il 17% ha riguardato personale femminile. Inoltre le donne che hanno beneficiato dell'applicazione della legge sono state avviate per lavori richiedenti una scarsa qualificazione professionale. La sola nota positiva è costituita dal lievissimo incremento di occupazione femminile in quei settori tradizionalmente ritenuti maschili, che ha raggiunto la percentuale del 3,6% circa.

Roma

Nel corso dell'anno 1983 la disoccupazione femminile non ha subito variazioni nei valori percentuali rispetto al 1982.

LezioFROSINONE

Numero delle donne avviate in questa provincia negli anni
1982 e 1983.

	1982	1983
Agricoltura	n. 2025	n. 1704
Industria	" 1354	" 1123
Terziario	" 1875	" 1989
Impiego	" 775	" 529
	—————	—————
Totale	n. 6029	n. 5345

LATINA

Avviamenti della forza lavoro femminile nel 1982 e 1983.

1982	Avviamenti donne complessivi	n. 10.301
1983	Avviamenti donne complessivi	n. 10.377

ABRUZZO**Articolo 1: a) Accesso al lavoro**

b) Dergoghe lavori pesanti.

Non risultano accertate né segnalate violazioni in merito all'accesso al lavoro.

Per quanto riguarda il settore agricolo, la vigilanza, in alcune province, è stata intensificata, al fine di determinare non solo da parte degli imprenditori, ma anche da parte delle Sezioni di Collocamento, una più scrupolosa osservanza delle norme sulla parità giuridica.

Qualche Ufficio Provinciale ha rilevato che il modello 4/Agr. di richiesta numerica che, come è noto, suddivide in "uomini" e "donne" il totale dei lavoratori da assumere, può considerarsi ormai obsoleto.

Da rilevare, inoltre, che è stata notata da parte di più imprenditori agricoli, la preferenza ad assumere donne più che uomini.

La parità salariale, a parità di mansioni, viene rispettata, in senso generale, in tutti i settori.

Qualche piccola differenza retributiva in favore degli uomini, che ancora esiste nel settore agricolo, deve essere ricondotta alla maggiore mole di lavoro (lavoro straordinario) eseguita dagli uomini al termine della giornata lavorativa, per caricare i prodotti sui mezzi di trasporto o per altre analoghe mansioni.

Quanto all'accesso al lavoro, si può ritenere che esso sia stato parzialmente agevolato da specifiche disposizioni, prima fra tutte quella che concede una maggiore fiscalizzazione di oneri sociali, in determinati settori, agli imprenditori che occupino donne.

Notevole è stata, infatti, l'occupazione al lavoro di donne, non solo da parte di medie aziende manifatturiere, ma anche da parte di alcune grandi aziende metalmeccaniche.

Abruzzo

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

Non sono state accertate discriminazioni, nel corso dell'attività di vigilanza effettuata, per ciò che concerne l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione in carriera.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non si hanno concreti elementi per valutare il ricorso alla normativa di cui all'art. 4; si ha comunque motivo di ritenere che le richieste non sono state numerose.

In generale, si ritiene che di tale norma si avvalga solo qualche lavoratrice per raggiungere i requisiti di anzianità contributiva previsti per la pensione di vecchiaia o di invalidità.

Articolo 5: divieto di lavoro notturno.

Nel corso del 1983, non risultano essere stati stipulati accordi aziendali in deroga all'art. 5. Pertanto, rimangono in vigore gli accordi stipulati negli anni precedenti.

Articolo 6: adozione bambini.

Il disposto in questione non ha determinato problemi particolari nell'applicazione.

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

Non si hanno elementi per la valutazione della consistenza del fenomeno.

Articolo 15: violazioni artt. 1-5.

Non risulta che siano state pronunciate sentenze per violazioni degli articoli 1 e 5 della legge.

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

AVVIAMENTI di lavoratori e lavoratrici registrati dalle Sezioni di Collocamento - Anni 1982 - 1983

Valori reali

S E T T O R I	CHIETI		L'AQUILA		PESCARA		TERAMO		ABRUZZO	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
AGRICOLTURA	1.220	936	2.869	1.172	1.835	2.231	2.794	1.971	8.718	6.310
1982										
1983	3.836	2.286	4.549	1.807	2.301	1.941	3.335	2.139	14.021	8.173
INDUSTRIA	8.666	2.138	13.071	908	6.851	1.585	7.111	4.630	35.699	9.261
1982										
1983	8.772	1.684	13.560	1.052	7.012	1.557	7.522	4.372	36.866	8.665
SERVIZI	2.066	739	1.597	1.022	2.354	1.196	2.863	2.091	8.880	5.048
1982										
1983	1.253	696	1.659	1.007	2.379	1.621	3.007	2.460	8.298	5.784
CREDITO E ASSICURAZ.	1.349	1.051	5.070	431	618	739	480	367	2.954	2.588
1982										
1983	331	257	734	358	464	473	475	488	2.004	1.576
TOTALE	13.301	4.864	18.044	3.533	11.658	5.751	13.248	9.059	56.251	23.207
1982										
1983	14.192	4.923	20.502	4.224	12.156	5.592	14.339	9.459	61.189	24.198

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

AVVIMENTI di lavoratori e lavoratrici registrati dalle Sezioni di Collocamento - Anni 1982 - 1983

Valori percentuali

S E T T O R I	CHIETI		L' AQUILA		PESCARA		TERAMO		ABRUZZO		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
AGRICOLTURA	1982	56,6	43,4	71,0	29,0	45,1	54,9	58,6	41,4	58,0	42,0
	1983	62,7	37,3	71,6	28,4	54,2	45,8	60,9	39,1	63,2	36,8
INDUSTRIA	1982	80,2	19,8	93,5	6,5	81,2	18,8	60,6	39,4	79,4	20,6
	1983	83,9	16,1	92,8	7,2	81,8	18,2	63,2	36,3	81,0	19,0
SERVIZI	1982	73,6	26,4	60,9	39,0	66,3	33,7	57,8	42,2	63,8	36,2
	1983	64,3	35,7	62,2	37,8	59,5	40,5	55,0	45,0	58,9	41,1
CREDITO E ASSICURAZ.	1982	56,2	43,8	54,0	46,0	45,5	54,5	56,7	43,3	53,3	46,7
	1983	56,3	43,7	67,2	32,8	49,5	50,5	49,3	50,7	56,0	44,0
TOTALE	1982	73,2	26,8	83,6	16,4	67,0	33,0	59,4	40,6	70,8	29,2
1983	74,2	25,8	82,6	17,4	68,5	31,5	60,2	39,8	71,7	28,3	

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

LICENZIAMENTI di lavoratori e lavoratrici registrati dalle Sezioni di Collocamento - Anni 1982 - 1983

Valori reali

S E T T O R I	CHIETI		L' AQUILA		PESCARA		TERAMO		ABRUZZO	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
AGRICOLTURA	1.390	675	2.187	1.010	1.518	2.052	2.794	1.874	8.718	5.611
1982										
1983	1.348	490	3.056	1.116	1.767	1.900	3.335	1.793	8.837	5.299
INDUSTRIA	6.970	2.129	11.749	925	5.705	1.366	7.111	3.376	35.699	7.796
1982										
1983	5.458	1.639	13.237	1.098	6.397	1.355	7.522	3.424	32.009	7.516
SERVIZI	820	671	1.096	804	1.799	1.059	2.863	1.761	8.880	4.295
1982										
1983	1.084	558	1.295	1.145	1.970	1.373	3.007	1.869	6.763	4.945
CREDITO E ASSICURAZ.	74	110	308	218	344	291	480	282	2.954	901
1982										
1983	104	200	301	173	212	253	475	330	973	956
TOTALE	9.254	3.585	15.340	2.957	9.366	4.768	13.248	7.293	56.251	18.603
1982										
1983	7.994	2.887	17.889	3.532	10.346	4.881	14.139	7.416	48.582	18.716

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

LICENZIAMENTI di lavoratori e lavoratrici registrati dalle Sezioni di Collocamento - Anni 1982 - 1983

Valori percentuali

S E T T O R I	CHIETI		L' AQUILA		PESCARA		TERAMO		ABRUZZO		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
AGRICOLTURA	1982	67,3	32,7	68,4	31,6	42,5	57,5	56,0	44,0	57,1	42,9
	1983	73,3	26,7	73,2	26,8	48,2	51,8	59,8	40,2	62,5	37,5
INDUSTRIA	1982	76,6	23,4	92,7	7,3	80,7	19,3	66,9	33,1	80,0	20,0
	1983	76,9	23,1	92,3	7,7	82,5	17,5	66,9	33,1	81,0	19,0
SERVIZI	1982	55,0	45,0	57,7	42,3	62,9	37,1	56,7	43,3	58,3	41,7
	1983	66,0	34,0	53,1	46,9	58,9	41,1	56,4	43,6	57,8	42,2
CREDITO E ASSICURAZ.	1982	40,2	59,8	58,6	41,4	54,2	45,8	51,6	48,4	53,3	46,7
	1983	34,2	65,8	63,5	36,5	45,6	54,4	51,9	48,1	50,4	49,6
TOTALE	1982	72,1	27,9	83,8	16,2	66,3	33,7	61,8	38,2	71,0	29,0
	1983	73,5	26,5	83,5	16,5	67,9	32,1	62,5	37,5	72,2	27,8

MOLISE**Considerazioni generali**

Dall'analisi della situazione occupazionale nella regione Molise risulta che in taluni settori economici, quali quelli dell'industria chimica, elettronica e metalmeccanica, continua a registrarsi una netta prevalenza della manodopera maschile: la logica funzionale della divisione dei ruoli, ben delineata all'interno della famiglia, si riproduce nella struttura socio-economica.

Negli ultimi tempi è però emerso un nuovo fenomeno: le donne con tasso di scolarità medio-alto tendono a non accettare più tale situazione di passività e marginalizzazione e rivendicano un'autonomia individuale attraverso la richiesta di una regolare occupazione, di gratificazioni personali, di maggiore reddito.

Questo fenomeno è facilmente verificabile dalla crescente ondata di iscrizioni nelle liste ordinarie di collocamento.

Ma l'accentuarsi della crisi economica, che non fa intravedere nel breve-medio periodo possibilità di ripresa, non permette alla donna di soddisfare in pieno il bisogno di occupazione esplicita.

Una conoscenza attendibile della situazione occupazionale femminile necessiterebbe, comunque, di analisi e ricerche accurate sul campo, tali da permettere la comprensione dei vari aspetti del fenomeno.

Ad ogni modo, si può affermare che nel corso dell'anno si è registrato un sia pur lieve aumento nel numero di lavoratrici occupate in settori differenti da quelli che, tradizionalmente, nella regione Molise, sono considerati congeniali per la manodopera femminile (artigianato, industria dell'abbigliamento e dei merletti, agricoltura).

MoliseArticolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti.

a) Nel corso del 1983 non è stata accertata alcuna violazione del disposto in esame.

b) È stato stipulato in data 7/7/1983 - con l'intervento dell'Ufficio provinciale del Lavoro di Isernia - un contratto integrativo provinciale che individua i lavori da considerare pesanti ex art. 28, punto 3, del contratto collettivo nazionale di lavoro per il settore delle attività di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agraria del 3/5/1979. Tale contratto integrativo deroga al principio di parità di trattamento tra uomini e donne nell'avviamento al lavoro, consentendo l'impiego di manodopera esclusivamente maschile nelle lavorazioni individuate dal contratto stesso.

Le parti hanno convenuto e sottoscritto che sono da ritenersi pesanti le seguenti attività:

- 1) facchinaggio, carico, scarico e trasporto manuale di pietrame, concimi organici, piante e materiale pesante in genere;
- 2) scoronamento di frane e sgombrò di masse franose con trasporto a rifiuto eseguito a mano; ripulitura canali di irrigazione;
- 3) costruzione di briglie a mano;
- 4) spicconatura di zone rocciose;
- 5) operazioni di martellata e/o taglio del bosco di alto fusto eseguito senza l'ausilio di mezzi meccanici;
- 6) utilizzo di mezzi meccanici quali motoseghe e decespugliatori, conduzione di trattori o ruspe, lavori con macchine od utensili ad aria compressa o asse flessibile, conduzione di martelli pneumatici;
- 7) lavori di dissodamento a mano per la preparazione di terreni a gradoni, scavi in sezione obbligata oltre la profondità di un metro;

Molise

- 8) raccolta manuale e bruciatura dei nidi di processionaria sulle piante, nonché di altri tipi di larve;
- 9) formazione di chiudenda per la quale è necessario l'uso di mazze di ferro;
- 10) spegnimento degli incendi.

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

Non sono pervenute segnalazioni, né sono state accertate in sede ispettiva, discriminazioni per ciò che attiene all'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e alla progressione nella carriera.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non si dispone di dati al riguardo; si ritiene, tuttavia, che l'applicazione di detto articolo non sia rilevante.

Articolo 5: divieto di lavoro notturno.

Non è stato stipulato nessun accordo in deroga al disposto in esame.

Articolo 6: adozione bambini.

Non risultano essere sorte particolari problematiche nella applicazione della normativa.

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

Non si hanno dati relativi al fenomeno che appare, comunque, di scarsa consistenza.

MoliseArticolo 15: violazioni art. 1-5.

Non risultano pervenute segnalazioni relative a comportamenti diretti a violare le disposizioni contenute negli artt. 1 e 5 della legge, né risultano essere state pronunciate sentenze da parte dell'Autorità giudiziaria.

DATI RELATIVI ALL'AVVIAMENTO AL LAVORO DI LAVORATRICI NELL'ANNO 1983. CONFRONTI CON L'ANNO 1982.

Nel corso dell'anno 1983, nel numero degli avviamenti di personale femminile, si è registrato un decremento, anche se di minima entità.

Infatti, mentre nell'anno precedente sono stati effettuati n. 4.195 avviamenti di personale femminile, nel corso del 1983 le donne avviate sono state 4.081, con un saldo negativo di 114 unità. I licenziamenti ammontano invece a 3.154 unità.

CAMPANIA

Anche per l'anno decorso, sulla scorta dei dati forniti dagli Ispettorati Provinciali campani, non si registrano, sul piano locale, particolari violazioni alla normativa in oggetto. Ciò non implica, tuttavia, in un contesto socio-economico degradato quale è quello regionale, l'insussistenza di discriminazioni a carico della donna, poiché è plausibile pensare che queste, e di entità non trascurabile, emergano a monte delle possibilità dell'inserimento lavorativo o della progressione nella carriera.

Le cause di siffatte ipotizzate penalizzazioni vanno ricercate - come segnalato nella precedente relazione - in tutta una serie di problemi riguardanti sia la carenza di infrastrutture (trasporti, asili-nido, ecc.) sia la scarsa emancipazione delle donne stesse. Non trascurabile è anche il fenomeno relativo allo assorbimento della manodopera femminile in varie attività della economia "sommersa" campana, con particolare riferimento al lavoro a domicilio.

Un'efficace azione (con effetti anche deterrenti) al riguardo è in svolgimento da parte dell'Ispettorato del Lavoro della Regione, il quale ha intensificato la vigilanza volta a snidare il lavoro nero, asse portante della cennata economia sommersa.

Va altresì osservato come positivi risultati, in particolare inerenti all'accesso al lavoro della donna, sono stati conseguiti con recenti normative in materia di avviamento al lavoro (L. n. 141/81 e L. n. 285/77) e con la correlata azione istituzionale, anche di consulenza, esplicitata in merito dall'Ispettorato.

Articolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti.

- a) Non sono state segnalate o riscontrate discriminazioni, eccezion fatta per la provincia di Avellino, nella quale 11 donne avviate al lavoro, su richiesta numerica, presso ditte operanti nel settore edile, sono state respinte con la motivazione che i

Campania

lavori ai quali dovevano essere adibite, non consentivano lo impiego di manodopera femminile.

b) Non risulta essere intervenuta alcuna deroga.

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

Non è stata denunciata o accertata alcuna discriminazione in merito.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non si ha notizia dell'intervento di siffatte opzioni.

Articolo 5: divieto di lavoro notturno.

Analogamente allo scorso anno, sono intervenuti nella provincia di Salerno accordi di deroga al divieto in parola, debitamente convenuti con le rappresentanze dei lavoratori e riguardanti le seguenti aziende del settore conserviero:

CIRIO S.p.A. PAGANI
STAR S.p.A. SALERNO
IGAV S.p.A. NOCERA INFERIORE
C.P.C. S.p.A. CASTEL SAN GIORGIO.

La deroga è stata motivata con la necessità di evitare il deterioramento della materia prima.

Inoltre, analogo accordo è stato stipulato tra la CIRIO S.p.A. di Castellammare di Stabia (Napoli) e il Consiglio di fabbrica.

Articolo 6: adozione bambini.

Non si ha nulla da rilevare in proposito.

CampaniaArticolo 7: assenze dal lavoro ex lege n. 1204/71.

Non si ha nulla di specifico da segnalare.

Articolo 15: violazioni artt. 1-5.

Non risulta che siano state comunicate ammende o pronunciate sentenze in rapporto all'applicazione della normativa di cui trattasi.

Dati relativi al personale avviato nel corso del 1983 e confronti con analoghi dati del 1982.

<u>Provincia di Avellino</u>	<u>Avviati nel 1983</u>	<u>Avviati nel 1982</u>
Agricoltura	3.816	4.537
Industria	2.724	3.152
Attività terziarie	384	140
Dirigenti ed impiegati	252	223
Tot.	<u>7.176</u>	<u>8.052</u>
<u>Provincia di Benevento</u>		
Agricoltura	4.161	3.808
Industria	768	1.517
Attività terziarie	342	347
Tot.	<u>5.271</u>	<u>5.672</u>
<u>Provincia di Caserta</u>		
Agricoltura	18.432	22.488
Industria	3.528	1.132
Servizi	1.776	405
Impiego	636	194
Tot.	<u>24.372</u>	<u>24.219</u>
<u>Provincia di Napoli</u>		
Tot.	30.615	33.084
<u>Provincia di Salerno</u>		
Agricoltura	26.133	30.280
Industria	15.698	7.938
Attività terziarie	2.989	2.762
Tot.	<u>44.820</u>	<u>40.980</u>

PUGLIAConsiderazioni generali

Si confermano le osservazioni formulate nella precedente relazione rilevando che, mentre alcune disposizioni contenute nella legge 903/77 hanno avuto effetto immediato, invece, per quanto riguarda l'accesso al lavoro e il trattamento economico, viene ancora praticata - attraverso soluzioni che facilitano l'elusione dei principi della legge e consentono di non incorrere nei rigori della stessa - la discriminazione in relazione al sesso.

Si auspica, dunque, per il futuro, un impegno concreto delle parti sociali per rendere operante, in tutti gli aspetti, la legge 903/1977.

Peraltro, il Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità fra i lavoratori e le lavoratrici potrà individuare le azioni che le parti sociali e gli stessi organi di controllo dovranno esercitare per ottenere una più completa attuazione della normativa paritaria.

Un'importante funzione spetta anche alla Consulta regionale Pugliese (Bollettino Ufficiale n. 25 del 18/3/1983). La Consulta si propone di promuovere le iniziative tese a realizzare la piena parità tra i cittadini, uomini e donne, ed a individuare e rimuovere gli ostacoli che impediscono il pieno sviluppo della personalità della donna nella sua effettiva partecipazione all'organizzazione politica, economica, sociale e culturale.

Da rilevare inoltre che, come negli anni precedenti, anche nel 1983 gli Ispettorati Provinciali del Lavoro della Puglia hanno effettuato una vigilanza specifica sull'applicazione della normativa sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro. In tale vigilanza sono state coinvolte complessivamente n. 98 aziende di svariati settori produttivi - agricoltura, industria, commercio e servizi - caratterizzati da rilevante presenza di manodopera femminile, per un totale di 4.918 lavoratori occupati, dei quali 1965 uomini e 2953 donne.

Inoltre, l'Ispettorato Provinciale di Taranto ha proseguito nell'Italsider l'indagine iniziata nel 1982, impiegando negli accertamenti un funzionario che ha interrogato n. 26 lavoratrici, su un totale di 169.

FugliaArticolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti.

- a) Un caso di discriminazione fondata sul sesso si è registrato a Ruvo, in provincia di Bari, e ha dato luogo a un'ordinanza del Pretore di Bitonto, che, ai sensi dell'art. 15 della legge 903, ha disposto la rimozione immediata del comportamento illegittimo. L'ordinanza è stata pubblicizzata con grande rilievo dalla stampa locale, soprattutto perché l'interessato era un uomo.

"Vuole lavorare in cucina - uomo invoca parità dei sessi", questo il titolo su quattro colonne con cui la Gazzetta del Mezzogiorno del 7/4/1983 ha riportato la notizia.

Il comportamento discriminatorio era stato messo in atto dal comune di Ruvo che aveva chiesto all'Ufficio comunale del Lavoro l'avviamento per rapporti a termine della durata di tre mesi di due artisti e di una addetta di cucina, inserviente, rifiutando l'assunzione del lavoratore al primo posto della graduatoria avviato dall'Ufficio di collocamento con la motivazione: "si precisa che questo comune non può far luogo all'assunzione dell'operaio Falotico avendo necessità di una addetta alla cucina".

Su un secondo caso di discriminazione fondata sul sesso nei confronti di una lavoratrice in astensione obbligatoria per parto, si è pronunciata la Magistratura del lavoro di Taranto. Il Pretore di Taranto ha ordinato la cessazione del comportamento illegittimo nonché l'assunzione della ricorrente e il pagamento delle retribuzioni corrispondenti alla qualifica del momento della cessazione del periodo di astensione obbligatoria.

- b) Non essendosi verificato l'inserimento delle donne in determinati settori produttivi, non si sono registrate, a mezzo della contrattazione collettiva a qualsiasi livello, deroghe all'impiego delle donne nei lavori particolarmente pesanti.

Puglia

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

Per resistenze presenti all'interno dello stesso mondo del lavoro, sia pure in mancanza di precisi riferimenti, si ha la convinzione che le qualifiche e le mansioni per le quali le donne hanno più possibilità di occupazione sono le stesse preesistenti alla legge 903/1977. Lo stesso dicasi nel settore agricolo, dove le donne sono generalmente adibite a lavori e a mansioni ripetitive e dequalificate.

In particolare, l'Ispettorato di Taranto, nel corso delle indagini svolte da un funzionario nei confronti della ditta "Nuova Italsider SpA", ha accertato nei confronti di 5 lavoratrici la violazione del principio di uguale retribuzione in corrispondenza di stesse mansioni e discriminazioni circa lo sviluppo della carriera o passaggi di livello, inoltrando il relativo rapporto all'Autorità Giudiziaria.

In provincia di Lecce è stato inoltre accertato un caso di violazione dello art. 2, che si è risolto nella condanna nei confronti dell'azienda che praticava la discriminazione retributiva.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Solo in provincia di Bari è risultato che alcune operaie, dipendenti dalle aziende Maglificio Svevo - Bari, Alco - Bari, Hotel Oliday - Trani, Leonetta - Bitonto, si sono avvalse della facoltà, prevista dall'art. 4, di continuare a prestare la loro opera sino al limite di età previsto per gli uomini.

Articolo 5: divieto di lavoro notturno.

Non sono state riscontrate deroghe tramite contrattazione collettiva in materia di lavoro notturno delle donne.

PugliaArticolo 6: adozione bambini.

Esistono difficoltà obiettive a reperire dati precisi in merito.

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

Nonostante non sia possibile, a tutt'oggi, avere elementi precisi, si può fondatamente presumere che il ricorso a tale normativa assuma il carattere dell'eccezionalità. Ciò sia nel settore privato che in quello pubblico.

Articolo 15: violazioni artt. 1-5.

I casi di cui si ha notizia sono stati illustrati in precedenza, a proposito delle violazioni all'art. 1.

Dati quantitativi relativi all'avviamento del personale femminile nella Regione Puglia, relativi al 1983; confronti con i dati relativi al 1982.

SETTORI	1982	1983	DIFFERENZE
Agricoltura	135.255	139.833	+ 4.577
Industria	21.235	17.484	- 3.751
Commercio e servizi	9.358	8.343	- 1.015
Cred. Ass. Pubb. Amm.	<u>8.200</u>	<u>7.743</u>	<u>- 457</u>
Totale	174.049	173.403	- 646

BASILICATAConsiderazioni generali

In Basilicata l'entità della forza lavoro femminile occupata è molto limitata e si manifesta essenzialmente nella Pubblica Amministrazione, presso le aziende commerciali e nel settore agricolo (soprattutto nella zona del Metapontino e del Melfese).

Spesso si ricorre all'assunzione di manodopera femminile nel settore agricolo e in quello commerciale al fine di conseguire più bassi costi di lavoro. Infatti, è proprio nei predetti settori che la pratica del sottosalario e del lavoro è consistente, soprattutto nei confronti delle donne.

Inoltre, la crisi che negli ultimi tempi ha così drammaticamente colpito l'apparato produttivo industriale della regione, ha penalizzato in particolar modo l'occupazione femminile.

Così le aziende che hanno avviato processi di ristrutturazione, ridimensionando il proprio organico, hanno favorito, talora con incentivi, l'esodo di personale femminile. Pertanto, si registra in Basilicata una disoccupazione femminile di notevole consistenza e non è possibile prevedere a breve termine una inversione della linea di tendenza predetta.

Articolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti.

a) Per quanto riguarda l'accesso al lavoro, si sono riscontrati trattamenti differenziati tra i due sessi nelle attività di manovalanza nel campo dell'edilizia e in quello della forestazione. In quest'ultimo, in alcuni Comuni gli Enti preposti al settore hanno avanzato richieste esclusive per manodopera maschile; tali richieste - a seguito dei necessari chiarimenti - sono state però revocate e riformulate secondo la normativa vigente.

La discriminazione tra uomini e donne anteriormente alla costituzione del rapporto di lavoro è stata altresì operata da qualche Istituto di Credito di rilevanza locale.

Basilicata

Inoltre, è da ritenere che - nel quadro del grave fenomeno del lavoro nero - per determinate lavorazioni nel settore agricolo si ricorra all'impiego preferenziale ed esclusivo di manodopera femminile.

Non si segnalano invece discriminazioni in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto riguarda sia l'accesso sia i contenuti.

- b) Per ciò che concerne i lavori particolarmente pesanti, non risulta che siano intervenute deroghe alle disposizioni in esame.

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

Nel corso dell'anno 1983 non sono stati segnalati casi di inosservanza circa il divieto di discriminazione tra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera, né sono stati rilevati casi di inosservanza nel corso della normale azione di vigilanza.

Non sono state segnalate neppure situazioni in cui la progressione nella carriera sia stata pregiudicata dalle assenze dovute all'applicazione degli artt. 4 e 5 della legge 1204/71.

Comunque, l'Ispettorato del lavoro di Potenza è stato interessato da alcune insegnanti che hanno richiesto l'applicazione della predetta normativa.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Le lavoratrici in possesso dei requisiti per avere diritto alla pensione di vecchiaia non ricorrono, tranne che in numero inconsistente, alla possibilità, offerta dall'articolo in esame, di continuare a prestare l'attività lavorativa sino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini.

BasilicataArticolo 5: divieto di lavoro notturno.

Presso le seguenti aziende della Provincia di Potenza è stata convenuta la rimozione del divieto di cui all'art. 5, per inderogabili esigenze produttive ed occupazionali:

- 1) N.I.A.V. S.p.A. che gestisce lo stabilimento in c/da Serra Ventarulo di Avigliano, per la produzione di carta;
- 2) Società Generale di Zuccherifici S.p.A. che gestisce lo zuccherificio del Rendina il località Parasacco di Melfi;
- 3) CORAC che gestisce il conservificio di Gaudiano di Lavello.

Articolo 6: adozione bambini.

L'applicazione dell'articolo di cui trattasi non ha sollevato alcuna problematica particolare.

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

I casi in cui il padre lavoratore ha inteso usufruire del diritto di assentarsi dal lavoro e del trattamento economico previsti rispettivamente dagli artt. 7 e 15, II comma, della legge n. 1204/71, sono stati limitati.

In particolare, soltanto l'Ispettorato provinciale del lavoro di Matera è stato interessato nei pochissimi casi in cui il datore di lavoro ha frapposto ostacoli al godimento del diritto in questione. I responsabili delle aziende interessate hanno però modificato la propria posizione a seguito dell'intervento del predetto Ispettorato.

Articolo 15: violazioni artt. 1-5.

Non risulta che siano state emanate sentenze della magistratura ordinaria per la violazione degli artt. 1 e 5 della legge n. 903/77.

BasilicataDati relativi agli avviamenti al lavoro e ai licenziamenti di lavoratrici nell'anno 1983.

I seguenti dati si riferiscono alla provincia di Matera:

SETTORI	LICENZIAMENTI	ASSUNZIONI
Agricoltura	9.298	9.221
Industria	295	335
Trasporti, comunicazioni, servizi	208	220
Credito Assicurazioni	9	5
Studi professionali	85	102
Pubblica Amministrazione	226	333
	<hr/>	<hr/>
Totale	10.121	10.216

CALABRIAConsiderazioni generali

E' noto come l'ordinamento italiano sia particolarmente a vanzato per quanto riguarda i problemi della parità tra uomini e donne anche nel campo delle condizioni di lavoro, intese in senso molto ampio. Ciò è testimoniato da molteplici interventi legislativi i più significativi dei quali si snodano lungo una direttrice che va dall'art. 37 della Costituzione alla legge 903 del 1977.

La norma costituzionale, pur limitando la parità della donna nelle condizioni di lavoro al rispetto delle esigenze naturali connesse con l'adempimento delle sue essenziali funzioni familiari e alla protezione della madre e del bambino, contiene un riconoscimento, perentorio e impegnativo per il legislatore ordinario, della parità di diritti tra lavoratori di seso diverso.

In questi termini, la premessa costituzionale dalla quale muove la legislazione in materia è quanto mai ampia e rappresenta il punto obbligato al quale fa riferimento per misurare la effettiva portata delle leggi succedutesi nel tempo.

E' così possibile valutare più compiutamente le norme che dapprima hanno teso a rafforzare la posizione delle donne lavoratrici, riconoscendo loro forme di protezioni particolari di fronte a situazioni che le esponevano a maggiori pericoli di instabilità rispetto all'uomo e che successivamente hanno sanzionato più efficacemente il divieto, già implicito nel dettato costituzionale, di atti discriminatori fondati sul sesso.

Sotto quest'ultimo aspetto vanno annoverate le disposizioni contenute nella legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Questa legge, in particolare, superate le difficoltà iniziali, mira, essenzialmente, all'inserimento nell'attività lavorativa, attraverso una dettagliata azione antidiscriminatoria in sede di assunzione, classificazione, carriera, pensionamento,

Calabria

nonché attraverso lo smantellamento di una certa attività legislativa protettiva.

L'attuazione di questa importante disciplina nella regione Calabria, anche nel corso di quest'anno, ha tuttavia ottenuto effetti appena percettibili, atteso che la consistenza della occupazione femminile continua a non assumere notevole rilevanza, a causa del deterioramento della situazione socio economica della Regione, che determina una scarsissima disponibilità di fonti di lavoro e, conseguentemente, un costante e progressivo aumento del numero di disoccupati.

Il grado di applicazione della normativa in parola, in linea generale, può ritenersi soddisfacente, tenuto conto che risultano osservate da parte delle grosse aziende e nel settore pubblico le disposizioni dirette ad impedire ogni discriminazione nell'accesso al lavoro, nell'attribuzione delle qualifiche, nelle mansioni e nella progressione di carriera, nonché quelle che stabiliscono il principio della parità retributiva a parità di prestazioni effettuate. Significativa appare, al riguardo, lo aumento del numero di lavoratrici occupate in lavori idraulico-forestali nel territorio comunale di S. Luca, in provincia di Reggio Calabria.

Nel corso dei normali servizi di vigilanza effettuati durante l'anno nelle tre province della Regione non sono emerse infrazioni di rilievo, né si è avuta notizia di sentenze da parte dell'Autorità Giudiziaria in ordine a eventuali inosservanze in materia.

Tuttavia, non è da escludere che inosservanze possano essersi verificate nell'ambito delle piccole imprese e soprattutto nel settore agricolo, a causa della scarsa conoscenza della normativa vigente, nonostante la stessa abbia avuto eco attraverso la stampa e gli organi di informazione.

CalabriaArticolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti.

- a) Nel corso dell'attività di vigilanza, non sono state accertate violazioni alla norma che vieta ogni tipo di discriminazione fondata sul sesso del lavoratore, nelle fasi di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, nonché in quella di accesso al lavoro.
- b) Non risultano intervenute deroghe a mezzo della contrattazione collettiva per ciò che concerne i lavori particolarmente pesanti.

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

Non sono stati effettuati interventi al fine di reprimere violazioni concernenti la specifica materia.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non si è avuta notizia di richieste, da parte di lavoratrici, tendenti ad ottenere la possibilità della continuazione della prestazione di lavoro fino ai limiti di età previsti, per gli uomini, da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali.

Articolo 5: divieto di lavoro notturno.

Non risultano intervenuti accordi di deroghe in materia di lavoro notturno delle donne.

Articolo 6: adozione bambini.

Non si è a conoscenza di particolari problematiche insorte in ordine all'applicazione della suddetta normativa.

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

L'entità del fenomeno appare inconsistente. Infatti, non si sono avute notizie circa la manifestazione di volontà, da parte di padri lavoratori di avvalersi della facoltà prevista dal primo o secondo comma dell'art. 7 della legge 30/12/1971, n. 1204.

Articolo 15: violazione artt. 1-5.

Si ribadisce che non sono state accertate infrazioni al contenuto dell'art. 1 della legge in esame ed analoga affermazione può essere fatta in merito alla norma di cui al primo comma dell'art. 5 della medesima legge; conseguentemente, in materia, non si è reso necessario alcun intervento repressivo, né sono state pronunciate sentenze in merito.

CalabriaDati relativi all'avviamento di lavoratrici nell'anno 1983.
Confronti con l'anno 1982.

CATANZARO

Agricoltura	27.817	- 996	rispetto anno 1982
Industria	924	+ 320	" " "
Attività terziaria	1.226	+ 510	" " "
Impiego	1.718	- 658	" " "
Totale	31.685	- 824	" " "

COSENZA

Agricoltura	23.038	+ 1,19%	rispetto anno 1982
Industria	756	+ 0,44%	" " "
Commercio	726	+ = %	" " "
Trasporti	9	+ 0,02%	" " "
Impiego	581	+ 0,06%	" " "
Totale	25.110	+ 1,59	" " "

REGGIO CALABRIA

Agricoltura	17.757	-1.205	rispetto anno 1982
Industria	210	+ 39	" " "
Attività terziaria	395	- 319	" " "
Impiego	126	- 20	" " "
Totale	18.488	-1.505	" " "

SICILIAConsiderazioni generali

Nel corso dell'ordinaria vigilanza espletata degli Ispettorati Provinciali della regione non sono emerse infrazioni di rilievo concernenti la legge sulla parità di trattamento fra uomo e donna, né sono pervenute segnalazioni da parte di lavoratori o di sindacati per presunte violazioni della norma in questione.

Qualche sporadico caso di discriminazioni nel trattamento salariale si è verificato nell'ambito delle piccole imprese, soprattutto nel settore agricolo; tali inadempienze - riscontrate durante l'attività di vigilanza - sono state rimosse a seguito di diffida impartita dagli Ispettorati del Lavoro competenti.

In conclusione, si è riscontrato un soddisfacente grado di applicazione della normativa in esame, grazie anche all'attività di informazione svolta dalle associazioni sindacali, dalle associazioni femminili, dalla stampa.

In particolare, gli Ispettorati del Lavoro, nell'espletamento della normale attività di vigilanza, non hanno mancato di dare il necessario rilievo alle disposizioni di cui trattasi, chiarendone la portata sia nei confronti dei lavoratori che dei datori di lavoro.

Articolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti.

a) Per quanto riguarda il collocamento ordinario, non è pervenuta alcuna denuncia o segnalazione relativamente a discriminazioni nell'accesso delle donne al lavoro.

b) Non risulta che siano state assunte iniziative da parte delle organizzazioni sindacali per individuare, attraverso la contrattazione collettiva, mansioni di lavoro particolarmente pesanti.

Sicilia

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

In linea di massima, non si manifestano casi di discriminazione circa l'attribuzione delle mansioni, delle qualifiche e la progressione della carriera per quanto concerne i livelli medi o bassi.

Per i livelli più alti, invece, si ritiene che si manifesti una certa resistenza nel fare assumere ruoli dirigenziali a personale femminile.

Da segnalare, inoltre, che in alcuni casi è stato lamentato che la lavoratrice - al rientro dopo i periodi di congedo previsti per la maternità - non è stata reinserita nel precedente posto di lavoro, il che ha ovviamente determinato problemi di adattamento e di qualificazione.

Infine, si rileva che - pur in assenza di esplicite discriminazioni - non si segnalano casi di inserimento di personale femminile in ambienti di lavoro tradizionalmente maschili, se si eccettuano i pochi casi rilevati nel settore metalmeccanico (FIAT di Termini Imerese, ITM di Carini, METTA di Milazzo).

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non è raro il caso che le lavoratrici manifestino l'intenzione di prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età degli uomini. Pertanto la normativa che stabilisce tale diritto è da ritenersi attuale e mantiene inalterata la sua validità.

Articolo 5: divieto di lavoro notturno.

Di norma, il problema connesso al divieto di adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6 ha trovato soluzione nei limiti stabiliti dalla normativa vigente. Non sono stati, quindi, raggiunti accordi per disciplinare, diversamente dal disposto legislativo, il divieto di lavoro notturno.

Sicilia

Si segnala tuttavia che in provincia di Catania un grosso complesso industriale è da tempo in trattative con le OO.SS. per ottenere che il personale femminile possa svolgere attività lavorativa anche di notte (a turno), ma per le remore fraposte da una componente sindacale non è stato possibile superare il di vi e t o di c u i a l p r i m o c o m a d e l l' a r t. 5.

Articolo 6: adozione bambini.

Non si sono rilevati problemi relativi all'applicazione della norma che riguarda l'adozione.

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

In base alle notizie in possesso, si ritiene che le procedure di cui all'art. 7 vengano attivate essenzialmente dal **padre** che abbia il coniuge occupato presso un datore di lavoro che cerchi di eludere i relativi obblighi.

Articolo 15: violazioni artt. 1-5.

Non risultano casi di violazione della normativa né si ha no t i z i a d i s e n t e n z e p r e t o r i l i.

Dati relativi all'avviamento di personale femminile nei differenti settori produttivi.

Il personale femminile avviato nell'anno 1983 è di 97.908 unità; lo stesso personale nell'anno 1982 risulta di 88.898 unità.

Sempre nel 1983 gli avviamenti di manodopera femminile risul t a n o c o s i r i p a r t i t i:

Agricoltura	n. 61.922
Industria	" 6.626
Terziario	" 11.788
Credito, studi e Pubblica ammini- strazione	" 17.572

SARDEGNAConsiderazioni generali

La legge n. 903 del 1977 non ha dato luogo a specifici interventi da parte degli Ispettorati del Lavoro della regione i quali, peraltro, nel corso dei consueti servizi di vigilanza hanno sempre esteso i loro accertamenti alla normativa di cui trattasi.

Non sono state, comunque, rilevate inosservanze di particolare gravità, né sono emersi elementi sintomatici dell'elusione della predetta legislazione nell'ambito regionale.

Articolo 1: accesso al lavoro (a)

deroghe lavori pesanti (b)

- a) Non sono pervenute segnalazioni né sono state segnalate violazioni riguardanti casi di discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro delle donne;
- b) Nessuna deroga è intervenuta per quanto concerne l'occupazione di lavori particolarmente pesanti.

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

Non sono pervenute segnalazioni né sono emerse violazioni inerenti alla discriminazione nell'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e nella progressione della carriera.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Alcune lavoratrici si sono avvalse della facoltà di continuare le prestazioni fino ai limiti di età previsti per gli uomini, ma non si è in grado di quantificare il fenomeno.

SardegnaArticolo 5: divieto di lavoro notturno.

Solamente la Società SARGEL S.p.A. - Industria Alimentare di Cagliari - ha provveduto (per esigenze produttive e in seguito a contrattazione aziendale) a rimuovere il divieto di cui tratta si, limitatamente per i periodi di effettiva necessità.

Articolo 6: adozione bambini.

Non sono state registrate violazioni di tale normativa.

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

Solo in alcuni casi lavoratori padri - richiedendo l'applicazione del disposto legislativo di cui trattasi - hanno usufruito del diritto di assentarsi dal lavoro in luogo della moglie lavoratrice.

Articolo 15: violazioni artt.1-5.

Non si è a conoscenza di sentenze della Magistratura concernenti la materia.

Dati relativi agli iscritti nel collocamento e agli avviamenti di personale femminile nell'anno 1983, relativamente ai differenti settori produttivi.

Nell'agricoltura le donne sono iscritte nella graduatoria - al pari della forza lavoro maschile - e risultano in numero sempre crescente; infatti, su 15.686 iscritti, 10.773 sono donne, avviate in particolare per i lavori di forestazione soprattutto nelle province di Nuoro e Sassari.

Le donne che aspirano a lavorare nell'industria ammontano a 2.178 unità su un totale di 28.168, di cui 174 avviate nel corso dell'anno 1983 e distribuite nei settori alimentare, tessile e dell'abbigliamento, dove la presenza femminile continua ad essere assai rilevante.

Sardegna

Nel terziario la presenza femminile è massiccia, con 9.434 iscritte su un totale di 15.212, distribuite soprattutto nei servizi di vendita, nell'albergo e mensa, nei servizi igienico-sanitari, nei servizi domestici, tutti settori in cui la donna tradizionalmente lavora.

Sono state avviate in questo settore 10.311 donne su un totale di 21.730 o con una percentuale quindi pari al 47,4%.

Anche negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli, le donne con appena 51 giornate annue sono in numero molto maggiore degli uomini; ciò dimostra lo stato di sottoccupazione in cui versa l'agricoltura in Sardegna. E' tuttavia da ritenere che l'inserimento in tali elenchi sia sovente determinato da maturazioni di carattere assistenziale in quanto consente la fruizione di pensioni, assistenza in gravidanza, nonché di altre prestazioni. Notevole è infatti il numero di iscritti denunciati per truffa ai danni dell'INPS.

PAGINA BIANCA

I I I P A R T E

PAGINA BIANCA