

**RELAZIONI DEGLI UFFICI  
E DEGLI ISPETTORATI REGIONALI DEL LAVORO  
ANNO 1984**

PAGINA BIANCA

**VALLE D'AOSTA**

**Articolo 1:** a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti

a) Nel corso della normale vigilanza non sono state accertate violazioni in materia di accesso al lavoro.

b) Durante l'anno 1984 non sono intervenuti contratti di deroga per quanto attiene alle lavorazioni particolarmente pesanti.

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

Non sono state denunciate o accertate discriminazioni in materia.

**Articolo 4:** opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non si hanno elementi da comunicare al riguardo.

**Articolo 5:** divieto lavoro notturno.

Nel corso dell'anno 1984 è intervenuto un accordo che ha disciplinato diversamente il divieto di cui trattasi. Tale accordo, riguardante 10 lavoratrici, è intercorso tra la società R.B.S. POLIPLAST di Montjovet e la Federazione Unitaria Lavoratori Chimici della Valle d'Aosta.

**Articolo 6:** adozione bambini.

Non si hanno notizie da comunicare relativamente all'applicazione di tale articolo.

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

Non si è in grado di quantificare il ricorso alla normativa di cui trattasi.

Valle d'AostaArticolo 15: violazioni artt. 1 e 5.

Non risultano pervenute alla locale Pretura richieste di intervento intese a far cessare comportamenti illegittimi in violazione della normativa in questione.

Dati relativi agli avviamenti di personale femminile nel corso dell'anno 1984. Confronti con gli anni precedenti.

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

anno 1977: 27,55%  
anno 1978: 28,28%  
anno 1979: 28,43%  
anno 1980: 29,00%  
anno 1981: 30,73%  
anno 1982: 30,80%  
anno 1983: 31,57%  
anno 1984: 33,26%

Analiticamente, nel 1984 la ripartizione per settori degli avviamenti è stata la seguente:

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Agricoltura	1.421	387	1.808
Industria	4.578	266	4.844
Servizi e altre attiv.	3.716	4.189	7.905
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
TOTALE	9.715	4.842	14.557

Dai dati sopra riportati si può notare un certo aumento della percentuale degli avviamenti femminili. Questa tendenza all'incre-

Valle d'Aosta

mento è spiegata sia dalla crisi del settore industriale che dalla terziarizzazione dell'economia valdostana. Infatti diminuiscono gli avviamenti nel settore industriale, dove modesta è la presenza del lavoro femminile, e aumentano gli avviamenti nel settore dei servizi e altre attività, in particolare nel turismo e nel commercio che occupano maggiormente manodopera femminile. Il limite è che si tratta di attività prevalentemente stagionali.

PIEMONTEConsiderazioni generali

Dalle notizie fornite dagli Uffici risulta che, nell'anno in questione, l'applicazione della legge di cui trattasi non ha determinato alcuna problematica particolare, almeno nel senso che gli Uffici stessi non hanno avuto notizia alcuna, diretta o indiretta, di violazioni della legge 903/77 relative a trattamenti discriminatori a danno di lavoratrici, né risultano accertate violazioni in merito allo stesso argomento durante lo svolgimento dell'attività di vigilanza.

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

Sull'argomento, però, è appena il caso di ricordare che l'attuale disciplina del collocamento, attraverso gli istituti dell'assunzione diretta e della richiesta nominativa, consente alle aziende una libertà di scelta di difficile sindacabilità.

L'avviamento delle donne, senza discriminazione alcuna, resta per ciò possibile solo nell'ipotesi delle richieste numeriche che, come è noto, si riferiscono solo a personale fornito di scarsa preparazione professionale.

Ma la grave situazione di crisi, l'introduzione dell'automazione e di impianti e macchine sempre più sofisticate, facilitano l'espulsione delle lavoratrici fornite di scarsa preparazione professionale, piuttosto che l'ammissione al lavoro.

PiemonteArticolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti.

a) Non è stata accertata violazione alcuna riguardante l'accesso al lavoro.

b) Non risulta intervenuta alcuna deroga contrattuale, a qualsiasi livello, riguardante i lavori particolarmente pesanti.

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

Non sono pervenute denunce né sono stati accertati atti discriminatori circa l'attribuzione di qualifiche, mansioni, progressione di carriera.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Il ricorso al disposto dell'articolo citato è da considerarsi di scarsa rilevanza, perché assai limitato è il numero delle lavoratrici che, in possesso dei requisiti per avere diritto alla pensione di vecchiaia, optano per la continuazione dell'attività lavorativa fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini.

Articolo 5: divieto di lavoro notturno.

Sono stati stipulati 105 contratti aziendali in materia di lavoro notturno delle donne, la maggior parte dei quali riguarda aziende appartenenti al settore tessile.

Gli accordi riguardano le seguenti aziende:

Ditta FARMOPLAST  
via Bubbio, n. 8 - CASSINASCO (Asti)

Ditta SACLA' S.p.A.  
Piazza G. Amendola - ASTI

Piemonte

Ditta S.R.G. s.n.c.  
BALDICHIERI D'ASTI (AT)

WAY ASSANTO - DIV. SIETTE S.p.A. I.A.O.  
Industrie Riunite - ASTI

C.E.SET S.p.A.  
CASTELL'ALFERO (AT)

Ditta FERRERO S.p.A.  
ALBA (Cuneo)

Ditta B.E.A. S.p.A.  
Strada Trinità, 31 - Frazione Ronchi - CARRU' (CN)

Ditta CARTIERE BURGO  
VERZUOLO (CN)

Ditta PIANFEI - IPA  
Via Cuneo, 27 - PIANFEI (CN)

LANGA TESSILE S.p.A.  
CORTEMILIA (CN)

FILATURA MONTE PELVO s.r.l.  
PIASCO (CN)

TECHNOFABRIC S.p.A.  
COSTIGLIOLE SALUZZO (CN)

INDUSTRIA NICOLA MILANO EDITORE  
FARIGLIANO (CN)

INDUSTRIA GRAFICA PIEMONTESE s.r.l.  
TRINITA' (CN)

ELEDRO KLITZ S.p.A.  
DRONERO (CN)

TECHNO s.r.l.  
SANPRE' (CN)

BOTTONIFICIO FOSSANESE  
FOSSANO (CN)

LA.FIL.TEX.  
ROMENTINO (Novara)

Piemonte

Ditta TORCITURA DI BORGOMANERO S.p.A.  
BORGOMANERO (NO)

Ditta MANIFATTURA ROTONDI S.p.A.  
NOVARA

FILATURA DI GRIGNASCO S.p.A.  
NOVARA

Ditta NESTLE' ITALIANA S.p.A.  
VERBANIA/INTRA (NO)

Ditta INTERMARP - ITALIA S.p.A.  
TRECATE (NO)

Ditta TESSITURA STOPPA ANTONIO & F. S.p.A.  
ORRANO (NO)

Ditta S.R.C. s.n.c.  
NOVARA

Ditta FILATURE BOTTO RIUNITE s.r.l.  
Via F. Cesone, 13 - LESSONA (Vercelli)

FILATURA BOTTO POALA S.p.A.  
LESSONA (VC)

MODESTO BERTOTTO S.p.A.  
VEGLIO/BIELLA (VC)

Ditta ALBATESSILE S.p.A.  
ALBA (CN)

Ditta FRAVER S.p.A.  
BIELLA (VC)

Ditta TI.DI.CI. s.r.l.  
Via Provinciale - CARESANA (VC)

LANIFICIO BOTTO GIUSEPPE & FIGLI S.p.A.  
Via B. Sella, 124 - VALLE MOSSO (VC)

LANIFICIO LUIGI BOTTO  
VALLEMOSSO (VC)

Ditta FILATURA DI TRIVERO - HARY - S.p.A.  
GAGLIANICO (VC)

Piemonte

Ditta NUOVA PETTINATURE RIUNITE S.p.A.  
VERCELLI

FILATURA FRATELLI SELLA  
SAGLIANO MICCA - Frazione LA POLLA - (VC)

Ditta F.C.B. FILATURA CARDATA BIELLESE s.r.l.  
VERCELLI

FILATURA ETTORE BARBERIS  
MAGNONEVOLO - BIELLA (VC)

FILATURA FONTANELLA  
COSSATO (VC)

Ditta BOCCHIETTO FILATI S.p.A.  
Via Quintino Sella, 8 - CERRETO CASTELLO (VC)

Ditta FILDAN  
LESSONA (VC)

Ditta FILATURA PETTINATA AQUILA  
TRIVERO (VC)

Ditta BOZZALLA & LESNA S.p.A.  
COGGIOLA (VC)

Ditta EURONEC s.a.s.  
Via Provinciale, 176 - PONZONE B.SE (VC)

Ditta DAVINTEX  
BRUSNEGO (VC)

SOC. AZ. ITALIANA KELLER  
SANTHIA' (VC)

PRINZ BRAU ITALIA  
CARISIO (VC)

FILATURA E TESSITURA DI TOLLEGNO S.p.A.  
Via Roma, 9 - TOLLEGNO (VC)

MANIFATTURA DI CURINO  
BIELLA (VC)

MANIFATTURA GROBER S.p.A.  
VERCELLI

Piemonte

PETTINATURA DI VERCELLI S.p.A.  
VERCELLI

Ditta RETRATEX s.n.c.  
FORMIGLIANA (VC)

Ditta Manifattura F.LLI SUPPA S.p.A.  
CERRETO CASTELLO (VC)

STABILIMENTO CIR  
SERRAVALLE (VC)

Ditta F.LLI PIACENZA S.p.A.  
POLLONE (VC)

MARFIL  
Via del Messe - GAGLIANICO (VC)

Ditta LANE MONTEROSA S.p.A.  
VALDENGO (VC)

FILATURA EDILE PICHETTO  
VEGLIO (VC)

Ditta RITORVAL s.r.l.  
MEZZANA MORTIGLIENGO (VC)

PETTINATURA E RIPETTINATURA DI SANDIGLIANO s.a.s.  
SANDIGLIANO (VC)

Ditta SAFIL s.r.l.  
CERRETO CASTELLO (VC)

EUROFIL s.n.c.  
VALDENGO (VC)

Ditta MANIFATTURA EUROPA S.p.A.  
VALLEMOSSO (VC)

Ditta FILATURA DI FORMIGLIANA  
FORMIGLIANA (VC)

MANIFATTURA DI VALDUGGIA S.p.A.  
VERCELLI

Ditta FILCA S.p.A.  
VERCELLI

Piemonte

Ditta GALUP -  
PINEROLO (TO)

AMP ITALIA COLLEGNO  
TORINO

SOCIETA' PNEUMATICI PIRELLI  
SETTIMO TORINESE (TO)

MANIFATTURA LANE DI CARIGNANO  
CARIGNANO (TO)

CEAT CAVI  
TORINO

MARIETTI G.B. E FIGLI  
FORNO CANAVESE (TO)

Re. Co.  
FROSSASCO (TO)

PHOTO COLOR  
TORINO

POZZO GROS MONTI  
MONCALIERI (TO)

EMILIO GALLO  
GLIAVESSO (TO)

GALLINOCONNA REGINA MARGHERITA  
TORINO

FILATURA VAL PELLICE  
TORINO

F.LLI BERTERO & C.  
TORINO

DITTA SB ESSEBI  
MATHI (TO)

AVI PLAST  
AVIGLIANA (TO)

MIABA INDUSTRIE  
TORINO

Piemonte

Ditta FILATURA PETTINATA MONTE ROVELLA s.a.s.  
VERCELLI

Ditta EUROMEC s.a.s.  
TRIVERO (VC)

MANIFATTURA DI CURINO  
CURINO (VC)

Si comunica altresì che sono stati elevati n. 5 verbali nei confronti di altrettante aziende tessili per avere adibite al lavoro notturno personale femminile senza avere precedentemente esperito la procedura prevista dalla legge o per avere inviato agli Uffici l'accordo di rinnovazione del lavoro notturno, oltre il termine prescritto.

Un'azienda metalmeccanica, che pure aveva stipulato un accordo aziendale per disciplinare il lavoro notturno, è stata contravvenuta perché nell'accordo non era stato indicato il numero delle lavoratrici interessate.

Articolo 6: adozione bambini

Non si ha notizia di problemi insorti nell'applicazione della particolare normativa.

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

Non si ha notizia di lavoratori padri che si siano avvalsi della facoltà di assentarsi dal lavoro in sostituzione del coniuge.

Articolo 15: violazione artt. 1-5.

Non risulta che lavoratori o organizzazioni sindacali si siano rivolti alla Magistratura per fatti o comportamenti diretti a violare le disposizioni degli articoli 1 e 5 della legge, né risultano emesse sentenze di merito rilevanti.

Piemonte

Dati concernenti gli avviamenti di personale femminile nell'anno 1984. Confronti con l'anno 1983.

<u>INDUSTRIA</u>	<u>1984</u>	<u>1983</u>
ALESSANDRIA	2.221	2.299
ASTI	854	860
CUNEO		7.818
NOVARA	3.159	2.845
TORINO	8.965	8.144
VERCELLI	4.749	2.750
 <u>AGRICOLTURA</u>		
ALESSANDRIA	1.598	
ASTI	227	
CUNEO		
NOVARA	513	
TORINO	225	
VERCELLI	1.456	
 <u>SERVIZI</u>		
ALESSANDRIA	3.443	3.324
ASTI	1.365	1.466
CUNEO		1.098
NOVARA	3.152	3.861
TORINO	12.988	14.230
VERCELLI	1.616	1.788

LOMBARDIAOsservazioni generali

Come già per gli anni precedenti, si deve osservare che, in pratica, la legge 903/1977 ha conseguito risultati alquanto modesti. Della sua problematica teorica e pratica non si parla affatto e quasi, il che va interpretato come una diffusa ostilità verso il ribaltamento della emarginazione femminile, che non può certo essere raggiunta grazie alla sola autorità delle prevenzioni legislative.

La condizione della donna riflette ancora nel nostro Paese, all'interno del mondo del lavoro, una indiscutibile emarginazione i cui motivi affondano le radici in un terreno remoto. Pertanto, la condizione di precariate e di sottoccupazione nel mercato del lavoro confermano la concezione del lavoro extradomestico della donna quale compito residuale rispetto al ruolo primario di addetta a mansioni domestiche e familiari. Su tale situazione non può dirsi che abbia influito in modo sensibile la legge di cui si discute.

Articolo 1:a) accesso al lavoro

## b) deroghe lavori pesanti.

a) Non si rilevano sul piano formale atteggiamenti discriminatori significativi in senso discriminatorio nell'assunzione di personale femminile; permane, invece, la marcata propensione ad orientare le assunzioni di personale femminile verso attività di scarsa qualificazione professionale.

b) Modeste è stata la ricerca alla contrattazione derogatoria per quanto concerne l'espletamento di mansioni particolarmente pesanti.

In particolare, gli accordi di deroga riguardano le seguenti aziende:

- INDUSTRIA IMPEA - Piadena (CR)

L'industria in questione appartiene al settore metalmeccanico; l'accordo stabilisce che la suddetta ditta, per le assunzioni di personale per lavoro specifico di manovalanza per pulizie e sgombero residuati di rotame di ferro, richiederà solo personale maschile.

Lombardia**- RADICI - Isola Dovarese (CR)**

Le mansioni individuate sono le seguenti:

lavorazione reparto tintoria

lavorazione reparto stamperia

lavorazione reparto finissaggio

lavorazione reparto di manutenzione (officine)

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

In ordine all'assegnazione delle qualifiche e allo sviluppo delle carriere, va segnalata una certa vischiosità nelle progressioni professionali, nel senso della compressione delle qualifiche e della esclusione delle donne da posizioni di responsabilità medio-alte.

**Articolo 4: opzione proseguimento prestazioni lavorative.**

Il fenomeno del prelungamento dell'attività lavorativa oltre l'età pensionabile è stato di scarsa consistenza, in genere riferibile a particolari situazioni economiche-familiari delle lavoratrici.

**Articolo 5: divieto di lavoro notturno.**

Consistente è stata la contrattazione aziendale derogatoria del divieto di lavoro notturno riconducibile a specifiche esigenze della produzione per un più proficuo uso degli impianti.

Gli accordi riguardano le seguenti aziende:

SICREM di Cremona

SAATI di Como

Ditta F.B.F. di Affanengo

FERRARI di Lecce

TOM TESSITURA di Merate (CO)

SUCCESSORI GIUSEPPE CATTANEO di Como

Lombardia

TETTAMANTI di Como

TESSILE OPERATI di Como

TESSITURA SERICA di Selzago (CO)

TESSITURA PONTELAMBRO di Como

TESSITURA SALBIATI di Albate (CO)

MOLTENI di Lambruge (CO)

Ditta CLERICI SANTINO di Grandate (CO)

TESTORI di Sermane (CO)

Ditta CAMPI di Appiano Gentile (CO)

TESSITURA A. STOPPANI (CO)

GALIMBERTI &amp; FIGLI di Como

CLUSONIA di Clusone (BG)

VERTOTEX di Vertova (BG)

RITORCITURA BREDA di Trescore Balneario (BG)

ROCCATURA ERRE KAPPA di Trescore Balneario (BG)

M.F.R. MANIFATTURA FESTI RASINI di Villa d'Ogna (BG)

ASSEMA PLAST di Calcio (BG)

PLASTIC-COM di Calcio (BG)

SCAME-MASTAF di Bergamo

COROZITE di Geriage (BG)

MINMETAL di Cividate al Piano (BG)

ISOVETRO di Ghisalba (BG)

SIVAL di Sannazzare De' Burgondi e Derne (PV)

SOFFIERIA BRONDI E SAROLDI di Voghera (PV)

Ditta LA-RE di Zerbe (PV)

SOCIETA' CAVARZERE di Casei Gerola (PV)

M. &amp; CO. di Pavia

ISEO SERRATURE di Pian Camuno (BS)

WURER di Brescia

TESSILE SANGALLO di Brescia

FILATURA DI PILZONE di Brescia

BORGOPLASTIC di Bergosatelle (BS)

CALZIPICIO G.M. di Bergosatelle (BS)

Lombardia

RIT di BRUNO NORIS di Palazzele sull'Oglio (BS)  
SOCIETA' GARDEN-PLAST di Bergesatello (BS)  
RETIFICIO ZILIANI di Peschiera Maraglio (BS)  
FILATURA di Civate Esine (BS)  
DOLCIARIA ABARIBI di Brescia  
MANIFATTURA DI PONTOGLIO di Pontoglio (BS)  
FARMACOTONE di Bollate (MI)  
OSRAM E.C. di Milano  
UNIROYAL di Vittuone (MI)  
TESSITURA LEGNANESE di Legnano (MI)  
FRETTE di Monza (MI)  
INDUSTRIA TESSILE AMBROSIANA MARRA & C. di Milano  
MANIFATTURA NAJ OLEARI di Magenta (MI)  
RAPISARDA INDUSTRIA GOMMA  
GOMMITALIA di Lainate (MI)  
GEMEAZ CUSIN ALIMENTARI  
A.G.A. di Bollate (MI)  
SGS ATES COMPONENTI ELETTRONICI di Agrate Brianza (MI)

Articolo 6: adozione bambini.

La norma in questione non ha creato particolari problemi, stante la medestia della casistica evidenziata nel corso dell'anno.

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

Si comincia a registrare una relativa diffusione della normativa di cui trattasi, sebbene si riscontri una certa "timidezza" da parte del padre lavoratore nella fruizione dei diritti in questione.

Articolo 15: violazioni artt. 1 e 5.

Non risulta che siano stati emessi decreti in proposito.

LombardiaDati relativi all'eventuale incremento dell'avviamento al lavoro di lavoratrici nell'anno 1984 rispetto all'anno precedente.

Nell'anno in esame, sono state avviate al lavoro nella Regione Lombardia 136.686 lavoratrici su un totale complessivo di 365.220 unità pari al 37,42% degli avviamenti, mentre nell'anno precedente le lavoratrici avviate erano state 121.142 su un totale complessivo di 325.578 unità pari al 37,20% degli avviamenti. Si è, pertanto, verificato un lieve incremento pari allo 0,22%.

Le lavoratrici licenziate nello stesso periodo sono state 110.765 su un totale di 315.433 unità, pari al 35,11% dei licenziamenti, mentre nell'anno precedente erano state licenziate 109.128 su un totale di 312.938 unità pari al 34,87% dei licenziamenti. Si è quindi verificato un incremento dei licenziamenti di donna pari allo 0,24%.

Nell'anno in questione per le donne il valore determinato dalla differenza avviamenti-licenziamenti si è fissato su un + 25.921 unità, su un totale di + 49.787 pari al 52% dell'intera distribuzione, mentre nell'anno precedente il valore come sopra definito era stato di + 12.014 unità su di un totale di + 12.640 corrispondente al 95,05 dell'incremento complessivo.

I dati sopra esposti consentono di affermare che nel 1984, rispetto all'anno precedente si è verificata una diminuzione nell'avviamento della manodopera femminile del 43,05%.

Le lavoratrici iscritte nelle liste di collocamento al 31/12/1984 sono 153.906 su di un tot. di 254.174 corrispondente al 50,55% delle iscrizioni, mentre al 31/12/83 erano iscritte 143.049 su di un totale di 236.597 pari al 60,47%.

La lieve differenza dello 0,08% costituisce un leggero peggioramento del rapporto iscrizioni uomini-donna a favore dei primi.

LombardiaAVVIAMENTI - LICENZIAMENTI (dati regionali)

	Uomini	Donne	Totale
1984 AVV.	228.534	136.686	365.200
1984 LIC.	<u>204.668</u>	<u>110.765</u>	<u>315.433</u>
	+ 23.866	+ 25.921	+ 49.787
1983 AVV.	204.436	121.142	325.578
1983 LIC.	<u>203.810</u>	<u>109.142</u>	<u>312.939</u>
	<u>+ 626</u>	<u>+ 12.014</u>	<u>+ 12.640</u>

## IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

LombardiaISCRITTI NELLE LISTE DI COLLOCAMENTO

	<u>a) al 31/12/84</u>		<u>b) al 31/12/83</u>			
	U	D	T	U	D	T
MILANO	43.051	71.851	115.002	39.357	68.448	107.805
BERGAMO	10.006	15.555	25.561	9.375	13.834	23.209
BRESCIA	12.340	13.072	25.412	11.956	12.065	24.021
COMO	7.282	12.332	19.614	6.501	10.744	17.245
CREMONA	3.534	5.944	9.478	5.363	3.505	8.868
MANTOVA	3.555	4.979	8.534	3.397	4.389	7.786
PAVIA	6.742	10.192	16.934	6.257	9.327	15.584
SONDRIO	4.099	2.511	6.610	3.850	2.435	6.285
VARESE	9.659	17.470	27.129	9.350	16.444	25.794
TOTALE	100.368	153.906	254.274	93.548	143.049	236.597

**TRENTINO-ALTO ADIGE**

**Articolo 1: a) accesso al lavoro**

b) deroghe lavori pesanti.

- a) Non risultano in generale violazioni da parte di datori di lavoro. Gli stessi Uffici di collocamento non hanno effettuato segnalazioni di sorta.
- b) Non risultano essere intervenute deroghe attinenti lavori pesanti, né che siano stati stipulati accordi collettivi in ordine a detti lavori.

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

Non risultano violazioni alle disposizioni previste dall'articolo in esame.

**Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.**

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

**Articolo 5: divieto di lavoro notturno.**

Nella provincia di Pordenone sono stati stipulati n. 2 accordi di deroga al divieto di lavoro notturno.

Nella provincia di Udine sono stati stipulati n. 3 accordi di deroga. Gli accordi riguardano le seguenti aziende:

MANIFATTURA DI GEMONA S.p.A. - Pordenone  
FILATI PETTINATI S.R.L. - Pordenone  
DIAMANT'S INDUSTRIE TESSILI - Udine  
CASCAMIFICIO FRIULANO - Remanzacco (UD)  
MANIFATTURA DI GEMONA - Piovega (UD)

Trentino-Alto AdigeArticolo 7: assenze dal lavoro ex lege 1204/71.

Si ritiene che vada accentuandosi la tendenza, se pure modesta, da parte di padri lavoratori, ad avvalersi del diritto di assentarsi dal lavoro in alternativa alla madre lavoratrice. Non è tuttavia possibile quantificare il fenomeno per indisponibilità di dati.

Articolo 15: violazioni artt. 1-5.

Non sono stati presentati ricorsi per le violazioni delle disposizioni di cui agli artt. 1-5, né risultano essere state emesse sentenze da parte della magistratura.

Dati relativi agli iscritti al collocamento, ai licenziamenti e agli avviamenti nell'anno 1984. Confronti con l'anno 1983.

Confrontando i dati del 1983 con quelli del 1984 in provincia di Trento si può notare una stagnazione per quanto concerne iscrizioni, licenziamenti e assunzioni nei comparti agricole e industriale, mentre si rileva un incremento di iscrizioni, licenziamenti e avviamenti nel terziario e nel settore impiegatizio.

Nei complesso in provincia di Trento si ha un incremento delle iscritte (+892), una diminuzione delle licenziate (-561) e un aumento delle assunte (+945).

In provincia di Bolzano nei confronti del 1983 si denota un aumento delle iscritte (+421), una diminuzione delle licenziate (-263) e un aumento delle assunte al lavoro (+618); l'incremento delle iscritte nelle liste di collocamento riguarda soprattutto le attività del settore terziario dove l'impiego di manodopera femminile è notevolmente superiore.

Trentino-Alto Adige

In conclusione si può ritenere che le forze di lavoro femminile sono state finora particolarmente penalizzate dalla recessione economica che ha interessato l'attività produttiva delle due province.

FRIULI-VENEZIA GIULIA

Articolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti.

a) Nel corso dell'anno 1984 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 e accertate discriminazioni nell'attribuzione di qualifiche, mansioni e progressioni in carriera.

Articolo 4: opzione presequimento prestazioni lavorative.

Non si è in grado di precisare l'entità del ricorso alla normativa di cui all'art. 4.

Articolo 5: divieto lavoro notturno.

Nella provincia di Pordenone sono stati stipulati n. 2 accordi di deroga al divieto di lavoro notturno delle donne. I due accordi riguardano aziende del settore tessile.

Nella provincia di Udine sono stati stipulati n. 3 accordi di deroga.

Gli accordi riguardano precisamente le seguenti aziende:

CERAMICHE GIRARDI  
Palazzo - (Udine)

MANIPATTURA DI GEMONA  
Gemona - Pievega (UD)

CASCAMI FILATURA DELLE VENEZIE  
Tarcento (UD)

Friuli-Venezia Giulia

FERRIERE NORD

Oseppo (UD)

FILARC FILI PER SALDATURA

Gemona del Friuli (UD)

SIRAP FRIULI

San Vite al Tagliamento (Pordenone)

ILPEA GOMMA

Orcenico Superiore di Zeppela (PD)

Articolo 6: adozione bambini.

Non sono sorti problemi nell'applicazione di tale articolo.

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

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

Articolo 15: violazione artt. 1-5.

Non sono stati presentati ricorsi avverse comportamenti diretti alla violazione degli artt. 1-5.

DATI RELATIVI ALLA SITUAZIONE OCCUPAZIONALE NELL'ANNO 1984. RIPARTIZIONE SETTORIALE DELL'OCCUPAZIONE.

Appare opportuno considerare preliminarmente i dati relativi alla popolazione e all'occupazione della Regione Friuli Venezia Giulia, forniti dall'ISTAT e riferiti all'ottobre 1984.

- Popolazione domiciliata di fatto: 1.210.000. - unità di cui  
631.000. - donne
- Forza lavoro: 497.000. - unità di cui  
185.000. - donne
- Occupati: 451.000.- unità di cui  
159.000. - donne

Friuli-Venezia Giulia

- Disoccupati, in cerca di prima occupazione: 30.000. - unità di cui  
15.000. - donne

Rispetto all'anno precedente non vi sono state variazioni di notevole incidenza. Infatti, nella forza lavoro vi è una diminuzione globale dell'1,2% , lievemente superiore per le donne (1,3%) mentre per gli occupati la flessione, dell'1,2% è la stessa per i due sessi.

Ben differente invece, la situazione dei disoccupati in cerca di prima occupazione dove, stando sempre alla rilevazione ISTAT, il numero delle donne disoccupate è diminuito dell'11% circa, mentre è rimaste inalterate quelle degli uomini.

Esaminando le varie branche di attività economica notiamo:

in agricoltura: lieve diminuzione (3000 unità) appartenenti quasi tutte al sesso femminile (15% in meno rispetto al 4% dei maschi);

nell'industria: sempre rispetto al 1983, il notevole calo occupazionale, di c.a. l'11%, va imputato quasi interamente all'elemento maschile (-10%);

nel commercio: al contrario di quanto era logico aspettarsi, le occupate sono aumentate solo dell'8% rispetto al 10% degli uomini.

Da ultimo, vale la pena di rilevare che nel settore del credito, durante il 1984, vi è stata una flessione degli occupati di 2000 unità circa, tutti di sesso maschile.

Come si può rilevare non si sono registrati movimenti occupazionali di notevole misura, sebbene l'andamento congiunturale sia caratterizzata da una situazione fra le più critiche finora registrate. Comunque, se nel complesso, dal punto di vista quantitative, vi è stata una momentanea staticità, il mercato del lavoro, coinvolgendo in egual misura i due sessi, ha modificato con nuove norme sul collocamento, (formazione e lavoro; part-time; contratti di solidarietà) la tradizionale condizione minoritaria delle donne forse non tanto per un miglioramento reale in tema di rapporti di lavoro, quanto per un livellamento de-

Friuli-Venezia Giulia

vute alla situazione economica che ha gravato su tutti.

Il 1984 ha presentato l'opportunità di considerare l'aspetto della parità in materia di lavoro da una angolazione diversa, rispetto agli elementi a disposizione degli Uffici del Lavoro, più vicina al rapporto di lavoro in svolgimento.

La disciplina del lavoro a part-time, di cui alle misure urgenti a sostegno ed incremento dei livelli occupazionali, prevalentemente per quanto concerne le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (con i decreti legge prima e poi con la legge 863/1984 di conversione) è il punto di osservazione privilegiato del nesso tra impegno femminile di partecipazione al lavoro e ruolo nella famiglia.

La disciplina del lavoro a tempo parziale ha messo in risalto le ampie interesse alla realtà del fenomeno.

Deviando sostenere il concetto con date statistiche, si può esprimere il rapporto 10 a 1 a favore di ragioni familiari nella scelta di occupazione a tempo parziale.

LIGURIA

Articolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti.

a) Nell'ambito della regione non sono state riscontrate violazioni per l'accesso al lavoro.

b) Non è emerso che sia stata attuata alcuna deroga, tramite contrattazione collettiva, in ordine a lavori particolarmente pesanti.

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

Scattate anche le rappresentanze sindacali dei lavoratori non si sono avute notizie né si è accertata alcuna discriminazione per quanto attiene alle attribuzioni delle qualifiche e mansioni, e nella progressione delle carriere.

Articolo 4: opzioni conseguimento prestazioni lavorative.

Nonostante l'assunzione di informazioni presso alcune sedi provinciali INPS non si è in grado di fornire notizie precise in merito alle istituti che regolano la possibilità, per il personale femminile già in possesso dei requisiti per il diritto alla pensione di vecchiaia, di mantenere in atto il rapporto di lavoro già esistente fino al raggiungimento degli stessi limiti di età previsti per il personale maschile.

Articolo 5: divieto lavoro notturno.

Per quanto riguarda la previsione di cui all'art. 5, che disciplina la deroga al divieto di lavoro dalle ore 24,00 alle ore 6,00, si riportano le seguenti notizie:

- Provincia di Genova: è stato stipulato un accordo aziendale con i rispettivi consigli di fabbrica presso n. 2 grandi industrie dolciarie, riguardante n. 22 lavoratrici addette al lavoro notturno, per un perio-

Liguria

de limitate e per particolari e contingenti esigenze produttive. Le aziende interessate sono:

- 1) AURA S.p.A. - Genova
- 2) SAIWA S.p.A. - Genova

- Provincia di Savona: in virtù di patti già stipulati in sede aziendale nel 1979 e tuttora applicati, sono state impiegate in lavoro netturino:

- 1) presso la CO-VETRO, industria vetraria, n. 37 lavoratrici nei reparti "decorazione" e n. 57 nel reparto "scelta";
- 2) presso la SAVAM, vetreria, n. 58 lavoratrici nel reparto "scelta";
- 3) presso la 3M-ITALIA, industria materiali fotografici, n. 10 lavoratrici nel reparto "controlli qualità".

Articolo 6: adozione bambini.

Non si è in grado di quantificare il fenomeno per mancanza di ulteriori informazioni, anche se si ha notizia che l'applicazione si è verificata senza alcun problema e per casi limitati.

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

Per i casi inerenti il diritto al trattamento economico e normativo riconosciute al padre adottivo e affidatario, in alternativa alla madre lavoratrice, nei previsti casi di astensione dal lavoro, si hanno le seguenti notizie:

- L'Ispezione Provinciale di Genova ha segnalato che la normativa viene applicata senza particolari difficoltà e che, sulla base dei dati raccolti presso "gli sportelli" e rilevati nel corso delle ispezioni, il fenomeno è in espansione e nell'anno in corso si può valutare a circa 50 lavoratori il numero di aventi diritto che si sono avvalsi della normativa in particolare nei settori del Pubblico Impiego e delle grandi aziende industriali.
- L'Ispezione Provinciale di Imperia ha segnalato un quesito posto da una U.S.L. della provincia per il quale si è espresso parere negativo circa la sussistenza dei requisiti richiesti.

## IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Liguria

Nelle altre province non risulta che la normativa abbia trovato applica-  
zione.

Articolo 15: violazioni artt. 1-5.

Nella normale vigilanza non sono emerse, né sono state in alcun modo  
segnalate da altre fonti competenti, violazioni agli artt. 1 e 5 della  
legge in questione.

Dati relativi alle assunzioni di manodopera femminile nell'anno 1984.  
Confronti con l'anno 1983.

CAT.	ANNO 1984	ANNO 1983	% VARIAZIONE
01	43%	42%	+ 1%
04	7%	=	+ 7%
05	44%	42%	+ 2%
07	51%	63%	- 12%
08	55%	58%	- 3%
09	85%	84%	+ 1%
10	8%	9%	- 1%
11	26%	15%	+ 11%
12	27%	28%	- 1%
13	5%	5%	=
14	13%	18%	- 5%
15	25%	23%	+ 2%
16	1 %	1%	=
17	5%	5%	=
TOT.	11%	11%	=
18	6%	6%	=
19	20%	18%	+ 2%
20	54%	58%	- 4%
21	49%	48%	+ 1%
22	53%	36%	+ 17%
23	68%	67%	+ 1%
24	59%	58%	+ 1%
TOT.	49%	50%	- 1%
C.A.	48%	45%	+ 3%
S.P.	73%	64%	+ 9%
P.A.	66%	61%	+ 5%
TOT.	59%	53%	+ 6%
TOT. GENERALE	37%	37%	=

VENETOArticolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti.

- a) Non risultano violazioni da parte dei datori di lavoro. Soltanto in un caso, in provincia di Verona, si è accertata una infrazione - relativa a due lavoratrici - per la quale si è proceduto contravvenzionalmente.
- b) Non è stato stipulato alcun accordo collettivo in ordine ai lavori particolarmente pesanti.

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

Risulta osservata la normativa che vieta qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e della progressione in carriera.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Il ricorso a tale normativa può considerarsi inconsistente; al riguardo manca tuttavia qualsiasi fonte conoscitiva.

Articolo 5: divieto di lavoro notturno.

Nel corso dell'anno 1984 risultano stipulati alcuni accordi aziendali e precisamente:

- cinque in provincia di Rovigo, riguardanti aziende operanti nel settore delle conserve alimentari e degli zuccherifici e nel settore metalmeccanico. Tali accordi si sono resi necessari per l'urgenza di lavorare prodotti deperibili.

Le aziende interessate sono le seguenti:

AZIENDA PUCCINELLI S.p.A. di Rovigo

ZUCCHERIFICIO DI PORTO TOLLE.

- Dieci in provincia di Treviso riguardanti aziende operanti nella produzione di lampade, nel settore tessile, dolciario, ceramiche e calzifici;

Veneto

le donne interessate sono complessivamente n. 150.

E' stata elevata una contravvenzione per l'adibizione al lavoro nettur-  
no senza la preventiva deroga.

- Otto in provincia di Verona riguardanti aziende operanti prevalentemen-  
te nel settore dolciario.

Le aziende interessate sono le seguenti:

VICENZI BISCOTTI di San Giovanni Lupatoto

PRODOTTI PALUANI di Dessebuone

C. & V. ZUEGG di Verona

ARNOLDO MONDADORI EDITORE di Verona

INDUSTRIA DOLCIARIA ALIMENTARE di Colegnola ai Colli

SOCIETA' GENERALE DELLE CONSERVE ALIMENTARI CIRIO di Villafranca

TORTELLINI RANA di S. Giovanni Lupatoto

SIDALM di S. Martino B. A.

Articolo 6: adozione bambini.

Non è inserita alcuna problematica in ordine all'applicazione di que-  
ste articoli.

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

Non è emersa alcuna problematica in ordine all'applicazione di questo  
articolo.

Articolo 15: violazioni artt. 1-5.

Non risulta alcun ricorso a tale articolo.

EMILIA ROMAGNA

La normativa in questione trova generalmente puntuale e regolare applicazione in questa regione ove i livelli occupazionali del personale femminile sono molto elevati e dove tradizionalmente sostanziali discriminazioni sul lavoro a danno di personale femminile non si verificano da anni, sia per la forte e dinamica presenza sindacale negli ambienti di lavoro e nella realtà economica locale, sia perché la manodopera femminile è già inserita da molti nei processi produttivi e nelle più diverse attività economiche con compiti anche di responsabilità e di elevate contenuto professionale, specie in alcuni settori dove tradizionalmente la presenza femminile ha costituito una componente importante.

Durante l'anno 1984, non sono pervenute agli Ispettorati della Regione - tranne un solo caso a Reggio Emilia - denunce e segnalazioni da parte di organizzazioni sindacali o di singoli lavoratori, relative a violazioni ed a mancata applicazione delle norme sulla parità di trattamento tra uomini e donne nel rapporto di lavoro.

Inoltre, nel corso della normale vigilanza non sono stati rilevati comportamenti da parte dei datori di lavoro intesi a disattendere i contenuti della stessa legge.

In linea di massima, si può, quindi, riaffermare che in questa regione la normativa in questione riceve sostanziale attuazione.

Per quanto riguarda, in particolare, taluni aspetti comportanti nei confronti di fenomeni discriminatori in fatto di assunzioni, se da un lato l'art. 6, primo comma della legge n. 86, del 19/12/1984 di conversione del D.L. n. 726 del 30/10/1984, può danneggiare in qualche modo le lavoratrici, nel senso che con la richiesta nominativa per il 50% delle assunzioni le aziende possono favorire gli uomini, dall'altro le stesse lavoratrici possono ugualmente essere assunte con richiesta nominativa da quelle aziende che preferiscono manodopera femminile, anche in base alle disposizioni di cui agli artt. 2 e 3 della stessa legge oppure della possibilità di costituire rapporti a tempo parziale ai sensi dell'art. 5 della legge medesima.

Dati positivi, ma non esaltanti, si hanno dagli uffici di collocamento delle zone interessate dalla campagna saccarifera dove prosegue il tentativo di includere nelle richieste di avviamento numerico personale femminile

Emilia Romagna

nel lavoro stagionale degli zuccherifici.

Va rilevate che questi ultimi frappongono difficoltà sostenendo che il personale femminile, anche se animato da spirito di adattamento, non è sempre impiegabile in lavori particolarmente disagiati e nei turni tipici della campagna saccarifera.

I tentativi di inserimento di personale femminile in lavori tradizionalmente maschili, soprattutto edili, operati da alcune cooperative della regione, hanno dato esito sostanzialmente negativo in quanto solo alcune delle lavoratrici che anni fa iniziavano l'attività di muratore, gruista e manovale edile, sono tutt'ora in forza. La maggioranza di tale personale ha mutato mansioni e si è dimesso.

Da segnalare, nel comune di Piacenza, che le forze politiche e sindacali pongono in primo piano la ricerca di uno sbocco alla pesante disoccupazione femminile di quella provincia, con il varo di iniziative varie, quali l'istituzione di un corso per idraulici e falegnami per 44 donne che hanno perduto il posto a seguito della chiusura di alcuni stabilimenti del settore delle confezioni, o con l'assunzione da parte dello stesso comune di altre 30 donne da impiegare nella cura del verde pubblico ed in servizi vari.

Tali iniziative, seppure lodevoli sul piano della preposta, in pratica non hanno dato soddisfacenti risultati per la creazione di nuove attività, anche se in forma di cooperativa e con l'appoggio delle forze sindacali.

Si aggiunge altresì che alcuni esperimenti nel settore metalmeccanico, avviati qualche anno fa per qualifiche non tradizionali hanno raffreddato gli entusiasmi delle Organizzazioni Sindacali, per cui anche nei contratti aziendali, al di là delle affermazioni di principio, non appaiono più clausole per l'inserimento della donna in particolari reparti produttivi.

In ogni caso appare sempre consistente l'occupazione della donna presso 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 per la lavorazione di materie plastiche, industrie alimentari non stagionali e nei reparti confezioni di aziende vetrarie.

Emilia Romagna

Peraltro si rileva la costituzione di cooperative di servizi con alta partecipazione delle donne che svolgono lavoro mediante per 3/4 ore giornaliere.

E' il caso di osservare che la remora alla occupazione della donna trova giustificazione, talune volte, nella mancanza di professionalità, maggiore assenteismo in relazione anche alle esigenze familiari, mancanza di strutture sociali adeguate, per cui, nell'insieme, il lavoro della donna è ritenuto meno produttivo.

Maggiormente interessante appare l'occupazione della donna nel settore pubblico, in relazione al fatto che tale impiego (orario unico, condizioni normative più ampie del settore privato) sembra più idoneo, in relazione alle esigenze familiari.

Presso l'Arsenale Militare di Piacenza, nel corso degli ultimi 3/4 anni sono state inserite dopo corsi di qualificazione circa 270 donne in qualifiche non tradizionali (muratori, falegnami, meccanici fonditori, ecc.).

Tuttavia anche se tale esperimento, attuato nell'ambito delle direttive ministeriali, può considerarsi, nel complesso positivo, soprattutto per qualifiche generiche (addetti alle pulizie, alla mensa, guardiani, marts, ecc.) non altrettanto può dirsi per mansioni qualificate (muratori, falegnami, meccanici, tornitori, ecc.).

Infatti almeno il 40% delle donne occupate, dopo un breve periodo di inserimento nelle mansioni tecniche, per cui era stata attuata l'addestramento, è stata adibita, di fatto, a mansioni impiegate in attesa di regolarizzare formalmente tale qualifica.

Si registra un'ampia ricerca al part-time soprattutto a seguito di nuovi orientamenti intervenuti nel Sindacato e delle nuove norme che hanno regolato tale istituto.

Infatti le stesse è particolarmente accettate dalle donne in relazione alla notevole flessibilità.

Tale sistema è particolarmente diffuso nel settore commerciale, della grande distribuzione e negli uffici in genere, anche se si registrano talune difficoltà nella predisposizione dei turni, ed il Sindacato lamenta una apprezzabile perdita del potere contrattuale.

Emilia Romagna

Devesi infine rilevare che nel corso dell'anno 1984 è pervenuta, da parte di una organizzazione sindacale di Reggio Emilia, una richiesta di intervento presso un magnificio ove si riteneva che alcune donne venissero adibite a lavoro straordinario e notturno.

Dagli accertamenti svolti dall'Ispettorato di Reggio Emilia, è emerso effettivamente che nell'azienda segnalata 19 donne erano state adibite al lavoro notturno (dalle ore 24 alle 2 del giorno successivo).

Poiché il divieto del lavoro notturno non era stato rimosso mediante contrattazione collettiva o aziendale, il responsabile della ditta stessa è stato denunciato all'Autorità Giudiziaria per infrazione all'art. 5 della legge in rassegna.

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 propendono, 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.

b) In provincia di Ravenna, presso lo Zuccherificio Eridania di Russi, sono stati individuati, congiuntamente dalla direzione aziendale e dal Consiglio di Fabbrica, alcuni lavori ritenuti particolarmente pesanti dai quali escludere il personale femminile. Per la qual cosa è stato sottoscritto un accordo di deroga ai sensi del penultimo comma dell'articolo 1.

Un altro accordo riguarda la ditta S.F.I.R. S.p.A. (Forlì).

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

Sulla base delle notizie acquisite sia direttamente nel corso della normale vigilanza, sia presso le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro

Emilia Romagna

e dei lavoratori, è stato possibile appurare, ancora una volta, che l'attribuzione della qualifica, l'espletamento delle mansioni e la conseguenziale progressione nella carriera, vengono in genere disposte avendo a riferimento le capacità tecnico-professionali acquisite o possedute dagli interessati, a prescindere dal sesso.

In pratica tuttavia il problema non è da escludersi, stante il fatto che le lavoratrici, a fronte anche delle difficoltà occupazionali, accettano tacitamente di eseguire le mansioni per cui sono state assunte, purché di loro gradimento, permanendo sempre nello stesso livello.

In qualche contratto comincia, peraltro, ad essere prevista una specifica disciplina sull'automaticità della progressione della carriera per tutte le categorie, senza distinzione di sesso, in relazione al periodo di permanenza nel livello di appartenenza (in particolare vedasi contratto collettivo del settore grafico per la provincia di Parma).

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non si hanno dati circa l'esercizio dell'opzione per il proseguimento del lavoro oltre il 55° anno di età delle donne in quanto tale dato non è rilevabile né presso le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro né dei lavoratori. Si ritiene comunque che allo stato attuale tale ricorso sia molto limitato anche in considerazione del fatto che presso molte aziende industriali è in corso un ridimensionamento del personale occupato.

Si precisa che l'INPS ne viene a conoscenza soltanto a posteriori ossia quando le lavoratrici avendo già completato il periodo di opzione, presentano la domanda di pensionamento.

Vi è, inoltre, da sottolineare il particolare riguardante quelle lavoratrici che, pur avendo raggiunto il 60° anno con l'opzione, richiedono di proseguire ulteriormente il lavoro per raggiungere i limiti minimi di legge di contribuzione, necessari per l'erogazione della pensione.

Emilia RomagnaArticolo 5 : divieto lavoro notturno.

In questa Regione nell'anno 1984 sono stati stipulati contratti in materia di lavoro notturno delle donne, così suddivisi:

Bologna: sono pervenuti 8 contratti aziendali concernenti la rimozione del divieto del lavoro notturno.

Ferrara: sono stati sottoscritti 6 accordi di deroga alle norme in materia di lavoro notturno.

Tali accordi riguardano 3 aziende saccarifere, 1 azienda cooperativa di produttori orticoli, 1 azienda di produzione di contenitori metallici e 1 azienda di produzione di materie plastiche.

Le motivazioni addotte attengono in tutti i casi alle esigenze tecnico produttive degli impianti a ciclo continuo in uso presso le ditte succitate.

Si segnala, inoltre, che, nel corso di una ispezione presso una azienda di trasformazione di prodotti ortofruttili, è emerso che 9 lavoratrici sono state impiegate per 27 giornate in turni di lavoro notturno senza che fosse stato sottoscritto un preventivo accordo con le organizzazioni sindacali.

A seguito di ciò l'Ispettorato di Ferrara ha provveduto ad elevare un verbale di contravvenzione avverso il quale la ditta ha opposto un ricorso in giudizio, di cui non si è in grado, a tutt'oggi, di riferire l'esito.

Forlì: durante l'anno 1984 sono pervenuti all'Ispettorato di Forlì otto accordi sindacali riguardanti deroghe al divieto di lavoro notturno delle donne nelle aziende manifatturiere. Di essi quattro hanno riguardato la stessa ditta.

Nel complesso le aziende interessate sono state cinque: tre operanti nei settori della lavorazione dei prodotti agricoli che hanno concluso tali accordi per il particolare carattere stagionale della loro attività e per la facile deperibilità dei prodotti trattati; una avente per oggetto della propria attività la produzione di imbot

Emilia Romagna

titore per sedili di autovetture, in materiale plastico, che ha fatto ricorso a tale deroga in alcuni limitati periodi allo scopo di far fronte ad urgenti richieste di consegna da parte della committente, ed una azienda editoriale che ha, invece, inserito le lavoratrici in turni avvicendati nella normale attività a ciclo continuo.

Le lavoratrici occupate in ore notturne in base a detti accordi sono state complessivamente 152, su un totale di 210 occupate presso le aziende in parola.

Modena: nel 1984 sono stati stipulati in provincia di Modena 22 accordi aziendali per rimuovere il divieto del lavoro notturno delle donne. Tali accordi riguardano complessivamente 826 donne e sono così ripartiti: 10 aziende ceramiche, 2 zuccherifici, 3 aziende di trasformazione di prodotti ortofrutticoli, 3 aziende di maglieria, 1 azienda metalmeccanica, 1 cartiera e 1 cooperativa del settore legno.

Parma: nell'anno in esame sono pervenuti all'Ispettorato di Parma 17 accordi riguardanti le deroghe al relativo divieto. Alcuni accordi sono intervenuti a livello provinciale mentre altri a livello aziendale.

Si precisa che la maggior parte delle aziende interessate alle deroghe esercitano attività a carattere stagionale per le quali viene avviato prevalentemente personale femminile.

Gli accordi in parola hanno riguardato complessivamente 26 aziende, così distinte: 20 aziende conserviere di prodotti ortofrutticoli; 2 aziende esercenti la produzione paste alimentari; 1 azienda esercente produzione di gelati; 1 azienda esercente produzione di acque minerali; 2 aziende esercenti la produzione vetraria.

Il personale occupato complessivamente dalle predette aziende in concomitanza del periodo di deroga è costituito da 6.494 addetti, mentre le lavoratrici interessate al lavoro notturno sono state 2.304 unità.

Emilia Romagna

Reggio E.: sono stati notificati 33 contratti intesi a rimuovere il lavoro notturno delle donne presso 24 aziende.

Le aziende interessate a tali deroghe appartengono ai settori: ceramica (13), materie plastiche (3), alimentari (2), metallmeccaniche (2), gomma (1), imballaggi (1), chimica (1), poligrafici (1); ed interessano, complessivamente, 256 lavoratrici.

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

Gli accordi riguardano le seguenti aziende:

ZUCCHERIFICIO E RAFFINERIA DI MIZZANA - Mizzana - San Giovanni in Persiceto - (BO)

ERIDANIA Zuccherifici nazionali di San Pietro in Casale (BO)

CO.PRO.B. Soc. Coop. - Minerbio (BO)

CERIM CERAMICHE - Bologna

DEVON - Calderara (BO)

POLIGRAFICI EDITORIALE - Bologna

G.V.S. - Zola Predosa (Bo)

CAPOLO - Tresigallo (FE)

FEPLASTIK - Mirabello (FE)

CIPO - Jolanda di Savoia (FE)

ROMANA ZUCCHERO - Pontelagoscuro (FE)

ERIDANIA Zuccherifici Nazionali - Bondeno (FE)

ROMANA ZUCCHERO - Comacchio (FE)

INDUSTRIE VIGNATELLI - Forlì

S.F.I.R. - Forlimpopoli (FO)

LA CESENATE - Cesena (FO)

CAFORALI EMILIA - Cesena (FO)

STABILIMENTO POLIGRAFICO - Rocca San Casciano (FO)

LABELTEX - Soliera (MO)

SOCIETA' ITALIANA PER L'INDUSTRIA DEGLI ZUCCHERI - Mirandola (MO)

Emilia Romagna

Piacenza: in provincia di Piacenza il ricorso al lavoro notturno per le donne si è verificato in prevalenza nel settore delle industrie conserviere (16 stabilimenti) data la nota deperibilità del prodotto. Anche in presenza di un accordo provinciale per la deroga del decreto per il lavoro notturno 5 aziende di fatto hanno usufruito in concreto del beneficio stipulando numerosi contratti aziendali. Inoltre continuano le esperienze avviate in precedenza; presso una azienda vetraria 10-12 donne sono state inserite in turni avvicendati per la cernita e l'imballaggio dei pezzi prodotti; presso una azienda lavorazione materie plastiche e guaine per apparecchiature elettriche alcune donne (3-4) sono state inserite in turni avvicendati quali addette ad impianti di pressofusione articoli plastici.

Ravenna: nel corso del 1984 sono pervenuti undici accordi aziendali per la rimozione del divieto del lavoro notturno delle donne nelle aziende manifatturiere. Tali accordi, concernono: 3 ditte operanti nel settore della trasformazione dei prodotti ortofrutticoli a ragione della facile deperibilità delle derrate alimentari; una dedita alla produzione di detersivi in genere per esigenze tecnico-produttive connesse al ciclo lavorativo programmato su tre turni giornalieri; una dedita alla produzione di piastrelle ceramiche per l'edilizia, per necessità inderogabili di mercato ed esigenze tecnico-organizzative connesse alla ristrutturazione dello stabilimento (la deroga ha riguardato tre lavoratrici del reparto scelta ed ha interessato quattro brevi periodi per i quali sono stati stipulati altrettanti accordi); due calzifici per particolari e temporanee esigenze produttive; una dedita alla lavorazione dello zolfo per il confezionamento, in appositi flaconi, di zolfi micronizzati bagnabili per l'agricoltura. Alla deroga di cui si tratta ha fatto ricorso anche la ditta COFAR & PINETA di Ravenna (industria dolciaria).

Emilia Romagna

SOCIETA' ITALIANA PER L'INDUSTRIA DEGLI ZUCCHERI - Finale Emilia (MO)  
LA GUGLIA - Sassuolo (MO)  
CARTIERA DEL PANARO - San Cesario sul Panaro (MO)  
COOP LEGNO - Modena  
CO.VA.L.P.A. - Mirandola (MO)  
CERAMICA FINE - Sassuolo (MO)  
C.O.P.A.R. - Ravarino (MO)  
CERAMICA NILPA - Ubersetto di Spezzano (MO)  
CER. ALPE - Fiorano Modenese (MO)  
ARTEX - Modena  
SEVENART - Modena  
S.I.M. - Formigine (MO)  
IRIS CERAMICA - Fiorano (MO)  
IRIS CERAMICA - Medolla (MO)  
SERRA CERAMICHE - Montagnana di Serramazzoni (MO)  
CERAMICA SAN PROSPERO - Fiorano Modenese (MO)  
RITAN - Sassuolo (MO)  
CERAMICA BUCANEVE - Sestola (MO)  
GRECI GEREMIA S.R.L. - Parma  
E & O VON FELTEN - Parma  
S.A. FERRARI FIGNA - Parma  
FURIA RINALDO - Parma  
L'ARDITA S.N.C. - Parma  
MUTTI F.LLI & C.  
PALITA - Parma  
INDUSTRIE ALIMENTARI GRECI - Parma  
PAGANI F.LLI - Parma  
PEZZIOL S.A. - Parma  
RACI SEMENTI S.P.A. - Parma  
RODOLFI MANSUETO - Parma  
TANZI CAV. PRIMO - Parma  
CONSORZIO AGRARIO PROVINCIALE - Parma

Emilia Romagna

CAMPBELL'S SOUPS - Felegara (PR)  
QUAKER - CHIARI & FORTI - Pandeia (PR)  
STAR - Corcagnano (PR)  
LA VAL TREBBIA - Busseto (PR)  
BOSCHI LUIGI & FIGLI - Parma  
PARMA SOLE - Martorano (PR)  
LOCKWOODS - Fidenza (PR)  
TERME DI S. ANDREA - S. Andrea (PR)  
ITALGEL - Parma  
CERVE - Parma  
VETRERIA PARMENSE BORMIOLI ROCCO - Parma  
BARILLA - Rubbiano (PR)  
ALIVAR DE RICA - Piacenza  
D.A.F. - San Giorgio Piacentino (PC)  
COLOMBANI LUSUCO - Alseno (PC)  
AGRICOLTORI RIUNITI PIACENTINI - Podenzano (PC)  
NESTLE° ITALIANA - Gragnano (PC)  
ERIDANIA ZUCCHERIFICI NAZIONALI - Russi (RA)  
PARMA SOLE - Alfonsine (RA)  
MASSALOMBARDA - Massalombarda (RA)  
ITALFRUTTA - Ravenna  
CMC MONOCERAM - Faenza (RA)  
DETERCOOP - Bagnacavallo (RA)  
FILTHO - Fognano di Brisighella (RA)  
S.T. GERMAIN - Fognano di Brisighella (RA)  
S.T.I. SOLFOTECNICA - Cotignola (RA)  
CERAMICA BELVEDERE - Casalgrande (RE)  
OGNIBENE OLEODINAMICA - Reggio Emilia  
MET.AL. - Albinea (RE)  
G. GUERRA - Reggio Emilia  
LA VEGGIA - Roteglia di Castellarano (RE)  
SACMA PLAST - Bagnolo in Piano (RE)  
NEGRI LUCIANO - Campagnola (RE)

Emilia Romagna

A. DALLAGLIO - Poviglio (RE)  
LINI - Correggio (RE)  
VENTURINI - S. Martino in Rio (RE)  
CAVAZZOLI MAURO - Salvaterra (RE)  
CERAMICA ARIANA - Castellarano (RE)  
CERAMICA ELLEDUE - Roteglia (RE)  
CERAMICA S. ANTONIO - Cerredolo sul Secchia (RE)  
MAR BETT - Correggio (RE)  
ENO CANOSSA - Ciano d'Enza (RE)  
CERAMICHE FARO - Veggia (RE)  
FONTANA - Rubiera (RE)  
CERAMICA FINE - Cavola di Toano (RE)  
IL CAFFARELLO - Castellarano (RE)  
IRIS - Cavola di Toano (RE)  
CERAMICHE SAN MARCÓ - Scandiano (RE)  
CERAMICA RUBIERA - Rubiera (RE)

Articolo 6: adozione bambini.

Solo in provincia di Reggio Emilia si è avuta notizia che 2 lavoratrici che hanno adottato bambini, si siano avvalse della facoltà prevista dal I comma della norma di cui trattasi.

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

Per quanto si è a conoscenza rari sono i casi di assenza dal lavoro del padre, in alternativa alla madre lavoratrice, per i periodi ammessi dallo art. 7 della legge 30/12/1971, n. 1204.

Peraltro sull'esercizio di tale diritto nel corso del primo anno di vita del bambino grava tuttora la restrittiva applicazione fornita dall'INPS. In fatti, l'Istituto Previdenziale, in difformità al preciso orientamento interpretativo di questo Ministero, a suo tempo espresso, non riconosce la possibilità di una contemporanea fruizione dei riposi intermedi giornalieri di

Emilia Romagna

cui all'art. 10 della L. 1204/71 da parte della madre lavoratrice e della astensione facoltativa da parte del padre lavoratore, con la conseguenza che in queste circostanze non prevede l'erogazione alla madre della correlativa indennità economica.

Ciò costituisce una oggettiva remora al pieno esplicarsi della tutela in argomento e, come si è già avuto occasione di conoscere, determina sconcerto sia presso i lavoratori interessati e sia anche presso le aziende, alle quali ultime è fatto comunque obbligo di concedere i prescritti riposi giornalieri a pena di sanzione di carattere penale.

Pertanto, atteso altresì che il Consiglio di Amministrazione INPS con deliberazione n. 74 in data 29 aprile 1983 ha ritenuto di riproporre la questione di cui trattasi a questo Ministero e di interessare al riguardo il Ministero del Tesoro, sembra emergere con forza l'opportunità di un definitivo chiarimento sulla portata applicativa delle richiamate norme.

Articolo 15: violazioni artt. 1-5.

Non si ha notizia di pronunce della magistratura in base alla normativa di cui trattasi.

Emilia Romagna**DATI RELATIVI ALLA SITUAZIONE OCCUPAZIONALE, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO A GLI AVVIAMENTI, MASCHILI E FEMMINILI, NEI SETTORI E COMPARTI PRODUTTIVI CON TRADIZIONALE PREVALENZA DI MANODOPERA MASCHILE.**

Dalle medie dei dati statistici riportati nelle 4 rilevazioni effettuate dall'ISTAT sulle forze di lavoro nella regione Emilia Romagna relative all'anno 1984 si può evidenziare che l'occupazione femminile rappresenta il 37,78% del totale dell'occupazione (634.000 donne occupate su un totale di 1.678.000).

Esaminando poi i dati riguardanti l'andamento delle iscrizioni nelle liste di collocamento, nonché degli avviamenti e delle cessazioni dei rapporti di lavoro, dati questi che costituiscono utili indicatori, si rileva che a fronte di un incremento del numero delle iscrizioni nelle liste di collocamento, pari al 2,49%, (il numero delle donne iscritte nelle liste di collocamento è infatti passato da 97.086 al 31.12.83 a 99.543 alla fine del 1984) si sono registrate invece sensibili diminuzioni sia nel numero dei licenziamenti (pari al 5,11% passando cioè da 351.276 alla fine del 1983 a 333.307 alla fine del 1984) che in quello delle assunzioni pari al 5,85% (passando da 396.529 al 31.12.83 a 373.296 al 31.12.84).

Dal Mod. IMP/1 riepilogativo dell'anno 1984 è stato possibile anche rilevare che delle 652.390 assunzioni 373.296 sono riferite a personale femminile con un'incidenza percentuale pari al 43% (nel 1983 detta incidenza era stata del 58%).

Si può inoltre notare, sempre dal predetto Mod. IMP/1, che delle suddette 373.296 assunzioni femminili ben 249.658, pari al 66,87%, sono state effettuate nel settore dell'agricoltura. Ciò è dovuto principalmente al fatto che la maggior parte delle lavorazioni agricole, avendo il carattere della stagionalità, viene tradizionalmente svolta da 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, ma anche al fatto che una stessa lavoratrice può essere avviata

Emilia Romagna

più volte nell'arco dello stesso anno, circostanza questa che determina una notevole proliferazione degli avviamenti con alterazione nel numero delle assunzioni sovrastimato nel senso che non risponde all'effettivo fabbisogno da parte della domanda di lavoro.

Più indicativi appaiono quindi i dati riferiti ai settori dell'industria e dei trasporti e servizi dove le assunzioni di personale femminile sono state, nell'anno 1984, rispettivamente del 31,71% e del 62,68%.

Nei comparti produttivi riservati per tradizione alla manodopera maschile (comparto del legno, metallurgico-meccanico, delle lavorazioni dei minerali non metalliferi) si sono effettuate, nel 1984, complessivamente 44.275 assunzioni di cui solo 6.831, pari al 15,42%, hanno riguardato le donne (nel 1983 tale incidenza era stata del 12,64%).

Nel corso del 1984 i comparti dove si è verificata maggiormente la sproporzione numerica fra uomini e donne del numero dei rapporti di lavoro instaurati, sono stati il comparto metallurgico-meccanico con 4.866 assunzioni di personale femminile, pari al 14,29%, contro le 29.162 assunzioni maschili (nel 1983 l'incidenza percentuale era stata del 14,59%), il comparto edile con 4.097 donne avviate, pari al 16,57%, contro i 20.616 avviamenti maschili (nel 1983 la percentuale era del 3,34%), il comparto della lavorazione dei minerali non metalliferi con 932 donne avviate pari al 15,38% contro le 5.126 assunzioni maschili (nel 1983 l'incidenza percentuale era stata del 31,07%) ed il comparto produttivo del legno dove le assunzioni riguardanti le donne sono state 1.033 pari al 24,65% contro le 3.156 assunzioni maschili (nel 1983 l'incidenza percentuale era stata del 24,37%).

Si deve infine sottolineare che dall'analisi dei dati riguardanti il numero degli avviamenti effettuati a seguito dell'approvazione da parte della Commissione regionale per l'impiego dei progetti di formazione lavoro (DD.LL. 94, 273, 519 e 726, convertito quest'ultimo nella Legge n. 863 del 19.12.84) si evidenzia che dei 747 avviamenti effettuati durante l'anno di applicazione della predetta normativa solo 205 avviamenti hanno interessa-

Emilia Romagna

to il sesso femminile con una percentuale quindi del 27,44%. Innovazione legislativa che sembra interessare particolarmente le lavoratrici è quella relativa al contratto di lavoro a tempo parziale (art. 5 della Legge n. 863/84).

In molti casi infatti la possibilità di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ha evitato possibili licenziamenti o dimissioni volontarie. Nella regione Emilia Romagna su un totale di 919 contratti di lavoro a tempo pieno, trasformati a tempo parziale, ben 772 hanno interessato il sesso femminile (pari all'84%).

Da una rilevazione effettuata dagli Ispettorati provinciali del lavoro della regione è emerso che dei 7.006 contratti individuali stipulati a tempo parziale al 31/12/84, ben 5.836 (pari all'83,3%) hanno interessato personale femminile.

Si ritiene infine sia opportuno prendere in esame distintamente i diversi momenti dell'instaurazione e dello svolgimento del rapporto di lavoro in cui la normativa della legge 903/77 esplica i suoi effetti fornendo elementi di valutazione in ordine ai singoli articoli della legge stessa.

- - - - -

PROSPETTO DATI STATISTICI RELATIVI AGLI AVVIAMENTI ED ALLE ASSUNZIONI DI UOMINI E DONNE NEGLI ANNI 1983 E 1984 IN SETTORI E COMPARTI PRODUTTIVI CON TRADIZIONALE PREVALENZA DI MANODOPERA MASCHILE.

RAMI DI ATTIVITA'	ANNO 1983			ANNO 1984		
	U.	D.	T.	U.	D.	T.
10 - LEGNO	3.234	1.042	4.276	3.156	1.033	4.189
13 - METALLURGICO- MECCANICO	24.738	4.225	28.963	29.162	4.866	34.028
14 - LAV. NE MINERALI NON METALLIFERI	3.722	1.677	5.399	5.126	932	6.058
16 - EDILIZIA	18.915	653	19.568	20.616	4.097	24.713
18 - TRASPORTI	5.580	531	6.111	5.893	692	6.585

TOSCANA

Meritano di essere segnalati alcuni fenomeni di rilievo seguiti alla recente legislazione che ha introdotto "misure a sostegno e incremento dei livelli occupazionali". Gli strumenti legislativi introdotti da tale normativa - in particolare la "richiesta nominativa al 50% e i contratti di formazione-lavoro - hanno accentuato il naturale processo di diversificazione strutturale dell'offerta di manodopera femminile da un lato e della domanda dall'altro. Questa ultima, infatti, ha dimostrato di privilegiare largamente la manodopera maschile, riservando alle donne - peraltro nei settori tradizionalmente femminili - circa un terzo del totale degli assunti in tutti i settori.

Per quanto riguarda il ricorso al "part-time", inoltre, i dati dimostrano invece che circa il 70% del fenomeno si riferisce a manodopera femminile (sia come stipula di contratti ad orario ridotto che come trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale), confermandosi la tendenza della donna a porsi nella società come "doppia presenza" (nella famiglia e nel mercato del lavoro).

A tale proposito, è interessante segnalare - come dimostrano anche studi effettuati ai vari livelli sulla condizione del lavoro femminile - che la legge 903/77 è insufficiente a riequilibrare le distorsioni sostanziali presenti nel mercato del lavoro, in quanto tale strumento normativo non tiene conto delle complessità e della specificità della condizione femminile, basandosi essenzialmente su un concetto astratto di uguaglianza come parità giuridica, che ha comportato la perdita di tale nozione di specificità del lavoro femminile.

Una legge che volesse apportare reali elementi di cambiamento dovrà individuare strumenti idonei e dare una risposta, in termini alternativi, a problematiche ancora aperte, quali:

- il maggior costo della manodopera femminile;
- la mancanza di una cultura di interscambiabilità dei ruoli all'interno della famiglia;
- la resistenza di modelli e valori culturali che, ancora oggi, indirizzano le donne verso percorsi lavorativi e familiari di tipo tradizionale.

Toscana

Le recenti raccomandazioni del Parlamento Europeo, cercando soluzioni di cambiamento, hanno colto l'essenzialità di tali questioni per il raggiungimento di obiettivi concreti ed individuano nella variabile "formazione" (scuola ed altri percorsi formativi) l'elemento fondamentale di discriminazione tendente ad esasperare od attenuare le caratteristiche dell'offerta di lavoro femminile.

Articolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti.

a) Non risulta siano state operate discriminazioni ai danni del personale femminile per quanto riguarda l'accesso al lavoro.

b) Non sono state introdotte deroghe alle disposizioni concernenti l'accesso al lavoro per mansioni particolarmente pesanti attraverso la contrattazione collettiva.

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

Non risultano essere stati posti in essere specifici comportamenti discriminatori per ciò che attiene all'attribuzione delle qualifiche e delle mansioni. Altrettanto dicasi per quanto concerne la progressione nella carriera. Si fa comunque osservare che l'accertamento di eventuali discriminazioni presenta notevoli difficoltà anche perché, normalmente, la questione è trascurata a livello di contrattazione collettiva.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

In relazione alla progressiva maggiore conoscenza della legge, si è accentuata la tendenza ad avvalersi della facoltà prevista dall'art. 4 essenzialmente per proseguire nell'attività lavorativa onde maturare i 15 anni di contribuzione, ovvero per ridurre il divario tra retribuzione e pensione laddove la seconda non si avvicina al massimo.

Tuttavia, le note difficoltà economiche interessanti quasi tutti i set-

Toscana

tori produttivi, in particolare quello manifatturiero ad occupazione prevalentemente femminile, rendono quasi obbligatorio, in molti casi, il pensionamento.

Articolo 5: divieto lavoro notturno.

Nell'anno in considerazione è stato stipulato un notevole numero di accordi aziendali per la rimozione del divieto di lavoro notturno nei settori tessile, metalmeccanico, alimentare, grafico e chimico, interessanti le seguenti province:

Firenze: n. 18 accordi

Livorno: n. 1 accordo

Pistoia: n. 4 accordi

Gli accordi riguardano in particolare le seguenti aziende:

ARDOFIBRA - Montemurlo (FI)

SUPER IRIDE - Calenzano (FI)

DELFINO SRL - Calenzano (FI)

BERTA - Vaiano (FI)

PANDA - Prato (FI)

SAMMONTANA - Empoli (FI)

GHIOTT DOLCIARIA - Sambuca (FI)

EXPLO GIOCHI - Barberino (FI)

FRUTTOSELLO SPAGNOLI - Sambuca (FI)

OFFICINE GRAFICHE FRATELLI STIANI - Borgo Sarchiani (FI)

CONTI TIPOCOLOR - Calenzano (FI)

MENGOZZI - Firenze

Ditta ROSSANO FRANCESCO - Montemurlo (FI)

ZUCCHERIFICIO CASTIGLIONESE - Cecina (LI)

SUPERLANA SPA - Pistoia

RITORCITURA GO.VEL SRL - Montale (PT)

FILATURA A PETTINE DI AGLIANA - S. Niccolò Agliana (PT)

SIFIM - Pistoia

Toscana

L'Ispettorato di Lucca, in presenza di 2 comunicazioni relative alla regolamentazione del lavoro notturno delle donne sottoscritte dal datore di lavoro e da tutti i dipendenti dell'azienda ma senza l'intervento di alcuna organizzazione sindacale, ha dovuto notificare alle ditte interessate l'inefficacia di tali accordi.

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

Si segnala, inoltre, che nelle province di Arezzo e Pistoia sono state elevate rispettivamente n. 1 e n. 11 contravvenzioni per accertate violazioni alla norma di cui all'articolo 5. Si registra, comunque, un progressivo interesse delle lavoratrici verificabile attraverso i numerosi quesiti che sono stati posti agli Uffici, prevalentemente per le vie brevi.

Articolo 6: adozione bambini.

Non sono insorte divergenze in ordine all'applicazione della normativa di cui all'art. 6; numerosi sono stati i chiarimenti forniti nel merito dagli Uffici competenti.

Si presume che la particolare normativa abbia interessato un notevole numero di lavoratrici in quanto, anche da informazioni assunte presso le Associazioni sindacali, è emerso che non sono stati infrequenti i casi di lavoratrici che, avendo adottato bambini, si avvalgono dell'astensione obbligatoria e delle assenze facoltative dal lavoro di cui rispettivamente agli artt. 4, lett. c e 7 - 1° e 2° comma - della legge n. 1204/71.

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

Il diritto previsto dall'art. 7 non sembra aver trovato diffusa applicazione.

Il fenomeno avrebbe riguardato maggiormente i lavoratori appartenenti al pubblico impiego per ragioni economiche (per es., la maggiore retribuzione

Toscana

della madre) o di carattere normativo (per es., la madre insegnante precaria impossibilitata ad ottenere ulteriori congedi).

Articolo 15: violazioni artt. 1-5.

Nel periodo in considerazione non si sono verificati casi che abbiano reso necessario il ricorso al pretere. Le organizzazioni sindacali, interpellate in merito al grado di osservanza della normativa in questione, lo hanno ritenuto soddisfacente.

## IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Toscana

## DATI RELATIVI AGLI AVVIAMENTI E AI LICENZIAMENTI NELL'ANNO 1984.

PRO- VIN- CE	ISCRITTI			ASSUNZIONI								
				AGRICOLTURA			INDUSTRIA			SERVIZI		
	U	D	T	U	D	T	U	D	T	U	D	T
AR	3943	5799	9742	121	105	226	405	167	572	104	147	251
FI	10977	18330	29307	3957	1923	5880	22836	11868	34704	7454	6402	13856
GR	3438	5547	8985	2842	2914	5756	3460	987	4447	3909	4627	8536
LI	5574	8982	14556	651	1921	2572	4652	771	5423	4694	4687	9381
LU	5779	7776	13555	445	122	567	5607	1969	7576	4637	5018	9655
MS	2618	2971	5589	135	79	214	4467	314	4781	1089	1903	2992
PI	5211	7384	12595	1213	1141	2354	7359	2608	9967	2365	3467	5832
PT	2985	4461	7446	813	234	1047	4126	1687	6013	2380	2639	5019
SI	3637	6933	10570	287	89	376	240	58	298	113	177	290
TOT	44162	68183	112345	10464	8528	18996	53152	20629	73781	26745	29067	55812

PRO- VIN- CE	LICENZIAMENTI								
	AGRICOLTURA			INDUSTRIA			SERVIZI		
	U	D	T	U	D	T	U	D	T
AR	217	361	578	581	203	784	82	103	185
FI	3354	1712	5066	18373	11231	29604	4735	4237	8972
GR	2581	2557	5138	3369	840	4509	3576	3717	7293
LI	689	1859	2548	5522	767	6289	4038	4270	8308
LU	326	97	423	6564	2255	8819	4248	4257	8505
MS	97	35	132	4563	320	4883	1132	1886	3018
PI	1038	1062	2100	8155	2983	11138	1728	2403	4131
PT	771	215	986	4052	2152	6204	2213	2345	4558
SI	408	224	632	319	192	511	150	163	313
TOT	9481	8122	17603	51798	20943	72741	21902	23381	45283

UMBRIA

Dalla sostanziale assenza di comportamenti datoriali di inottemperanza alla legge n. 903/77, che si rileva dall'esame dei risultati degli interventi dell'organo ispettivo e dell'Autorità giudiziaria, peraltro sporadici nella regione, si potrebbe dedurre la piena accettazione ed applicazione della normativa. Un esame però più approfondito della situazione, e soprattutto calato nella realtà sociale umbra, comporta inevitabilmente considerazioni meno ottimistiche: a sette anni dall'entrata in vigore della legge sulla parità, l'assimilazione a tutti i livelli dei suoi principi e quindi la sua effettiva e totale applicazione sono ancora incompleti e progrediscono lentamente. La scarsa attività di divulgazione svolta dalla stampa e dalle organizzazioni sindacali dopo il fervore iniziale, non ha che minimamente scalfito la cristallizzata condizione socio-culturale della donna, la quale, in Umbria, ancora oggi viene condizionata fin dall'infanzia da determinate scelte: suo ruolo fondamentale è la famiglia, solo marginale il lavoro, per cui infrequente e trascurata è la sua preparazione professionale, per di più indirizzata verso i settori lavorativi tradizionalmente "femminili", cioè a basso contenuto tecnologico e con orari che permettono meglio di svolgere la doppia funzione di madre e lavoratrice, quali quelli dell'impiego, o della maglieria, confezioni, abbigliamento.

Questa segmentarietà della presenza femminile nel mondo del lavoro indebolisce ancora di più la posizione della donna lavoratrice, anche e soprattutto nell'ambito sindacale, in cui è insufficientemente rappresentata. Questo si traduce inevitabilmente in debolezza contrattuale, anche in sede di contrattazione non individuale ma collettiva.

La legge n. 903/77 ha offerto pochi strumenti per ovviare a questa situazione: non ha affrontato né risolto il problema della "doppia presenza" della donna in casa e al lavoro, magari col prevedere contestualmente una ristrutturazione dei servizi sociali, ad esempio degli asili-nido, che possa conciliare l'attività lavorativa della donna con l'espletamento delle sue funzioni familiari (peraltro sancite e riconosciute dalla stessa Carta Costituzionale all'art. 37); non tiene minimamente conto della realtà in cui dovrebbero trovare applicazione le norme in essa contenute e cioè della scarsa tutela sindacale offerta alle donne, per le ragioni già indicate, dalle rappresentanze sindacali aziendali e dai consigli di fabbrica.

Umbria

Gli Ispettorati sono spesso tenuti a prendere atto passivamente di molti accordi stipulati dalle organizzazioni sindacali anche aziendali in cui le donne sono poco o per niente rappresentate, con evidente lesione dei loro interessi.

Articolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti.

a) Per quanto attiene al contenuto dell'art. 1 della legge, è pervenuta all'Ispettorato provinciale di Perugia una sola segnalazione di inadempienza da parte di lavoratrici; i fatti sono stati rapportati all'Autorità giudiziaria. Nessuna segnalazione è pervenuta da parte delle organizzazioni sindacali.

b) Non sono state concordate nel corso del 1984 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 né accertate discriminazioni per quanto attiene all'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione della carriera, né in proposito risulta vi siano controversie sindacali o giudiziarie.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non si hanno notizie certe sull'entità del fenomeno, che però si presume di una certa consistenza, data anche l'attuale crisi economica; per la quantificazione occorrerebbe un'indagine ad hoc.

Articolo 5: divieto di lavoro notturno.

Nel corso dell'anno 1984 sono pervenuti al solo Ispettorato provinciale di Perugia n. 6 accordi aziendali riguardanti la deroga al divieto del lavoro notturno delle donne. I settori interessati sono quelli dell'industria a-

Umbria

alimentare (n. 4), grafica (n. 1) e della trasformazione di prodotti agricoli (n. 1). Il ricorso a tali deroghe è stato motivato con esigenze produttive.

Le aziende interessate sono le seguenti:

ALICOOP UMBRA - Pistrino (PG)

FRUTTOSELLO SPAGNOLI - Fontana (PG)

PERUGINA - Perugia

PERUGINA - Castiglione del Lago (PG)

INDUSTRIA BUITONI PERUGINA - Perugia

ARTI GRAFICHE PANETTO E PETRELLI - Spolete (PG)

Articolo 6: adozione bambini.

Non si è ancora a conoscenza di problemi inseriti in ordine all'applicazione di questo articolo.

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

Pur nell'impossibilità della quantificazione, da informazioni assunte presso l'INPS e presso le Associazioni datoriali si è rilevato che ha una certa consistenza il fenomeno della richiesta da parte del padre lavoratore di assentarsi dal lavoro, in alternativa alla madre lavoratrice, in base agli artt. 7 e 15 (2° comma) della legge n. 1204/1971.

Articolo 15: violazioni artt. 1-5.

Non risultano presentati presso le Preture della regione ricorsi per violazioni della disciplina in esame.

DATI RELATIVI ALL'ANDAMENTO DEGLI AVVIAMENTI E DEI LICENZIAMENTI DELLE LAVORATRICI IN RAPPORTO ALL'ANDAMENTO GENERALE PER IL PERIODO 1981-82-83-84, NON CHE', PER LO STESSO PERIODO, LE VARIAZIONI DEGLI AVVIAMENTI E DEI LICENZIAMENTI IN PERCENTUALE E LA RIPARTIZIONE, SEMPRE IN PERCENTUALE DEGLI ISCRITTI PER CLASSI IN BASE AL SESSO.

## IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

RIPARTIZIONE % DEGLI ISCRITTI PER CLASSI IN BASE AL SESSO - REGIONE UMBRIAUMBRIA

	Dicembre 1981			Dicembre 1982			Dicembre 1983			Dicembre 1984		
	U.°	D.°	T.°									
I	7500	7580	15080	8551	8648	17199	9288	9098	18386	9329	9416	18745
IIA	1035	1570	2605	1249	1564	2813	1237	1545	2782	1232	1628	2860
IIB	3409	6389	9798	3850	6920	10770	4064	7483	11547	4464	8321	12785
Altre	618	665	1283	623	628	1251	549	564	1113	694	564	1258
<u>Totale</u>	12561	16204	28766	14273	17760	32033	15138	18690	33828	15719	19929	35648
	(44%)	(56%)		(45%)	(55%)		(45%)	(55%)				

PROVINCIA DI PERUGIA

	Dicembre 1981			Dicembre 1982			Dicembre 1983			Dicembre 1984		
	U.°	D.°	T.°									
I	5488	5798	11286	6195	6360	12555	6640	6584	13224	6803	6862	13665
IIA	570	818	1388	748	893	1641	719	910	1629	713	901	1614
IIB	1807	3682	5489	2143	3856	5999	2209	4047	6256	2494	4551	7045
Altre	244	423	667	301	398	699	249	370	619	263	375	638
<u>Totale</u>	8109	10721	18830	9387	11507	20894	9817	11911	21728	10273	12689	22962
	(43%)	(57%)		(45%)	(55%)		(45%)	(55%)				

PROVINCIA DI TERNI

	Dicembre 1981			Dicembre 1982			Dicembre 1983			Dicembre 1984		
	U.°	D.°	T.°	U.°	D.°	T.°	U.°	D.°	T.°	U.°	D.°	T.°
I	2012	1782	3794	2356	2288	4644	2648	2514	5162	2526	2554	5080
IIA	465	752	1217	501	671	1172	518	635	1153	519	727	1246
IIB	1602	2707	4309	1707	3064	4771	1855	3436	5291	1970	3770	5740
Altre	374	242	616	322	230	552	300	194	494	431	189	620
<u>Totale</u>	4453	5483	9936	4886	6253	11139	5321	6779	12100	5446	7240	12686
	(45%)	(55%)		(44%)	(56%)		(44%)	(56%)				

## IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

## ANDAMENTO AVVIAMENTI E LICENZIAMENTI DELLE LAVORATRICI IN RAPPORTO ALL'ANDAMENTO GENERALE (anni 1981-82)

SETTORI E PROVINCE	1981					1982						
	avv.ti totale	avv.ti donne	% su totale	lic.ti totale	lic.ti donne	% su totale	avv.ti totale	avv.ti donne	% su totale	lic.ti totale	lic.ti donne	% su totale
<b>PERUGIA</b>												
Agricoltura	10645	5720	53,73	10404	5208	50,05	11268	5604	49,73	10427	5401	51,79
Industria	17586	6224	35,39	17118	6158	35,97	15371	5472	35,59	17574	5914	33,65
Comm. e Servizi	3873	1867	48,20	3480	1621	46,58	3620	1810	50,00	3780	1780	47,08
Cred.Assic.Studi												
prof. P.A.	3382	1654	48,90	2154	976	45,31	3136	1541	49,13	2422	1257	51,89
<b>TOTALE</b>	<b>35486</b>	<b>15465</b>	<b>43,58</b>	<b>33156</b>	<b>13963</b>	<b>42,11</b>	<b>33395</b>	<b>14427</b>	<b>43,20</b>	<b>34203</b>	<b>14352</b>	<b>41,96</b>
<b>TERNI</b>												
Agricoltura	4024	1429	35,51	3622	1384	38,21	3502	1146	32,72	3842	1451	37,76
Industria	4796	750	15,63	4528	714	15,76	3984	675	16,94	4559	777	17,04
Comm. e Servizi	1525	764	50,09	1195	564	47,19	1615	785	47,36	1258	605	48,09
Cred.Assic.Studi												
prof. P.A.	1073	738	68,77	393	255	64,88	904	603	66,70	481	326	67,77
<b>TOTALE</b>	<b>11418</b>	<b>3681</b>	<b>32,23</b>	<b>9738</b>	<b>2917</b>	<b>29,95</b>	<b>10005</b>	<b>3189</b>	<b>31,87</b>	<b>10140</b>	<b>3159</b>	<b>31,15</b>
<b>REGIONE UMBRIA</b>												
Agricoltura	14669	7149	48,73	14026	6592	46,99	14770	6750	45,70	14269	6852	48,02
Industria	22382	6974	31,15	21646	6872	31,74	19355	6147	31,75	22133	6691	30,23
Comm. e Servizi	5398	2631	48,74	4675	2185	46,73	5235	2575	49,18	5038	2385	47,34
Cred.Assic.Studi												
prof. P.A.	4455	2392	53,69	2547	1231	48,33	4040	2144	53,06	2903	1583	54,52
<b>TOTALE</b>	<b>46904</b>	<b>19146</b>	<b>40,81</b>	<b>42894</b>	<b>16880</b>	<b>39,35</b>	<b>43400</b>	<b>17666</b>	<b>40,58</b>	<b>44343</b>	<b>17511</b>	<b>39,48</b>

## IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

## ANDAMENTO AVVIAMENTI E LICENZIAMENTI DELLE LAVORATRICI IN RAPPORTO ALL'ANDAMENTO GENERALE (anni 1983--84)

SETTORI E PROVINCE	1983				1984							
	avv.ti totale	avv.ti donne	% su totale	lic.ti totale	lic.ti donne	% su totale	avv.ti totale	avv.ti donne	% su totale	lic.ti totale	lic.ti donne	% su totale
<b>PERUGIA</b>	11206	5628	50,22	9508	4809	50,57	11554	6019	52,09	9967	4945	49,61
Agricoltura	13979	4958	35,46	16484	5972	36,22	15751	5695	36,16	16689	5935	35,57
Industria	3534	1855	52,49	3579	1838	51,35	4314	2236	51,83	4075	2076	50,94
Comm. e Servizi	2282	1159	50,78	1646	839	50,97	2827	1529	54,09	1683	906	53,83
Cred.Assic.Studi	31001	13600	43,86	31217	13458	43,11	34446	15479	44,94	32409	13862	42,77
prof. P.A.												
<b>TOTALE</b>												
<b>TERNI</b>	3591	1268	35,31	2810	937	33,34	3590	1346	37,49	3501	1369	39,10
Agricoltura	3498	634	18,12	4065	646	15,89	4184	697	16,66	4080	661	16,20
Industria	1453	739	50,86	1235	587	47,53	1680	802	47,74	1335	602	45,09
Comm. e Servizi	619	426	68,82	370	229	61,89	816	575	70,47	294	194	65,99
Cred.Assic.Studi												
prof. P.A.												
<b>TOTALE</b>	9161	3067	33,47	8480	2399	28,29	10270	3420	33,30	9210	2826	30,68
<b>REGIONE UMBRIA</b>	14797	6896	46,60	12318	5746	46,64	15144	7365	48,63	13468	6314	46,88
Agricoltura	17477	5592	31,99	20549	6618	32,20	19935	6392	32,06	20764	6596	31,77
Industria	4987	2594	52,01	4814	2425	50,37	5994	3038	50,68	5410	2678	49,50
Comm. e Servizi	2901	1585	54,63	2016	1068	52,97	3643	2104	57,75	1977	1100	55,64
Cred.Assic.Studi												
prof. P.A.												
<b>TOTALE</b>	40162	16667	41,49	39697	15857	39,94	44716	18899	42,26	41619	16688	40,10

UmbriaVARIAZIONI AVVIAMENTI E LICENZIAMENTI IN PERCENTUALE

	1981-'82				1982-'83			
	Avviamenti		Licenziamenti		Avviamenti		Licenziamenti	
	Tot.	D.	Tot.	D.	Tot.	D.	Tot.	D.
PG	- 5,89	- 6,71	+ 3,15	+ 2,78	-7,16	-5,73	- 8,73	- 6,22
TR	- 12,37	- 13,36	+ 4,12	+ 8,29	-8,43	-3,82	-16,37	-24,05
UMBRIA	- 7,47	- 7,99	+ 3,37	+ 3,73	-7,46	-5,38	-10,47	- 9,44

  

	1981-'83			
	Avviamenti		Licenziamenti	
	Tot.	D.	Tot.	D.
PG	- 12,63	- 12,05	- 5,84	- 3,61
TR	- 19,76	- 16,68	- 12,91	- 17,75
Umbria	- 14,37	- 12,94	- 7,45	- 6,06

  

	1983-'84				1981-'84			
	Avviamenti		Licenziamenti		Avviamenti		Licenziamenti	
	Tot.	D.	Tot.	D.	Tot.	D.	Tot.	D.
PG	+11,11	+13,82	+ 3,82	+ 3,00	- 2,93	+ 0,09	- 2,25	-0,72
TR	+12,11	+11,51	+ 8,61	+17,80	-10,05	- 7,09	- 5,42	-3,12
UMBRIA	+11,34	+13,39	+ 4,84	+ 5,24	- 4,66	- 1,29	- 2,97	-1,14

MARCHE

Nell'anno in esame, la legge n. 903/1977 non ha determinato problemi particolari nella regione Marche. Non si sono infatti riscontrate difficoltà di interpretazione e di applicazione della legge medesima e ciò anche secondo l'opinione delle OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro, appositamente interpellate al riguardo.

Tuttavia, è da evidenziare che nel corso dell'anno 1984 si è verificato un ulteriore incremento della disoccupazione femminile dovuta ai motivi ben noti.

Gli Uffici provinciali delle Marche sono seriamente impegnati a far sì che la legge 903/1977 trovi sempre la sua corretta applicazione e a titolo esemplificativo, si riporta quanto attuato al riguardo dall'Ufficio Provinciale della massima occupazione di Ascoli Piceno che in attuazione del d.m. del 2 dicembre 1983, che prevede l'istituzione del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza fra i lavoratori e le lavoratrici, ha promosso presso l'UPLMO di Ascoli Piceno e la sezione zonale di Fermo, incontri a cui hanno partecipato i rappresentanti delle forze sociali. È stato esaminato il problema della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro per rimuovere gli eventuali ostacoli che si frappongono all'accesso al lavoro e alla progressione professionale delle donne.

Nel corso di tali riunioni le OO.SS.LL. hanno fatto rilevare come nel comprensorio del fermano, specialmente nel settore calzaturiero, esiste una differenza tra uomini e donne soprattutto nell'accesso ad alcune mansioni, come, per esempio, in ordine a quella di "tagliatore di pelle" che viene di fatto esercitata da soli uomini.

Articolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti.

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

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

Marche

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

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

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Per quanto è stato possibile accertare, il ricorso a tale normativa è risultate minime.

Articolo 5: divieto 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:

- AD.IM. S.p.A. di Ascoli Piceno - industria tubetti in alluminio;
- FANINI FAIN S.p.A. di Ascoli Piceno - industria per la costruzione di mobili in resine iniettate, contenitori in plastica per l'industria, l'agricoltura, la pesca, la casa, articoli tecnici, costruzione stampi, bottiglie in P.E.T.;
- ITALGEL di San Benedetto del Tronto - industria alimentari surgelati;
- PESCAUDIO di Retella - industria alimentari surgelati;
- SADAM di Fermo - industria saccarifera.

Articolo 6: adozione bambini.

Non sono sorti problemi sull'applicazione di tale articolo.

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

Non si ha notizia di casi in cui il lavoratore ha fatto ricorso al diritto di assentarsi dal lavoro ex art. 7 della legge 1204/71, in alternativa alla madre lavoratrice, in quanto la normativa vigente non prevede notifiche e altri adempimenti, in tale circostanza, nei confronti dell'Ispettorato del Lavoro. Non sono comunque pervenute agli Uffici richieste di accertamento circa eventuali abusi in materia.

MarcheArticolo 15: violazioni artt. 1-5.

Non risultano essere intervenute sentenze in materia.

Si può pertanto concludere che la legge in esame non ha trovato ostacoli 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 e Organizzazioni sindacali per specifiche violazioni alla normativa in questione.

DATI RELATIVI ALLE ASSUNZIONI E AI LICENZIAMENTI DI PERSONALE FEMMINILE, NONCHE' ALL'OCCUPAZIONE, RELATIVAMENTE AI DISTINTI SETTORI PRODUTTIVI.

UFFICIO REGIONALE DEL LAVORO E DELLA MASSIMA OCCUPAZIONE

A N C O N A

Dati concernenti le assunzioni e i licenziamenti di personale femminile verificatisi negli anni 1983 e 1984

Province	DONNE ASSUNTE		DONNE LICENZIATE	
	1983	1984	1983	1984
ANCONA	8.877	9.405	7.613	7.842
ASCOLI PICENO	8.488	9.284	8.472	8.568
MACERATA	5.216	5.863	4.474	4.623
PESARO	9.370	9.360	8.521	8.615
<b>Totale regionale</b>	<b>31.951</b>	<b>33.912</b>	<b>29.080</b>	<b>29.648</b>

## IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

REGIONE MARCHE DATI SULL'OCCUPAZIONE - ANNO 1984

SETTORI	AZIENDE			OCCUPATI NELLE AZIENDE ISPEZIONATE				TOTALE M + F	DOMI- CILIO
	SCHE- DATE	ISPEZIONATE		M		F			
		N°	%	N°	%	N°	%		
GRANDI AZIENDE INDUSTRIALI	299	117	39,13	15732	65,17	8408	34,83	24140	454
MEDIE AZIENDE INDUSTRIALI	3072	738	19,94	12937	59,71	8729	40,29	21666	652
PICCOLE AZIENDE INDUSTRIALI	3440	439	12,76	1301	77,49	378	22,51	1679	6
AZIENDE ARTIGIANE	19787	3187	16,11	6060	57,64	4454	42,36	10514	207
AZ. COMMERC.-CREDITO-ASSIC.	11534	1660	14,39	5755	52,03	5305	47,97	11060	1
AZ. AGRICOLE	4946	558	11,28	1999	62,63	1193	37,37	3192	-
STUDI PROFES.-SERVIZI FAMIL.	1602	151	9,43	77	32,22	162	67,78	239	-
T O T A L I	45310	6850	15,12	43861	60,51	28629	39,49	72490	1320

SETTORI	OCCUPATI INTERO SETTORE (*)				
	M		F		DOMICILIO
	N°	%	N°	%	N°
GRANDI AZIENDE INDUSTRIALI	40204	65,17	21487	34,83	1160
MEDIE AZIENDE INDUSTRIALI	64895	59,71	43787	40,29	3270
PICCOLE AZIENDE INDUSTRIALI	10195	77,49	2962	22,51	47
AZIENDE ARTIGIANE	37624	57,64	27653	42,36	1285
AZ. COMMERC.-CREDITO-ASSIC.	39987	52,03	36860	47,97	7
AZ. AGRICOLE	17719	62,63	10574	37,37	-
STUDI PROFESS.-SERVIZI FAMIL.	817	32,22	1719	67,78	-
T O T A L I	211441	59,31	145042	40,69	5769

(\*) Calcolata rapportando i dati effettivi degli occupati nelle aziende ispezionate, al totale delle aziende schedate.

Provincia ANCONA Dati sull'occupazione - Anno 1984

SETTORI	AZIENDE			OCCUPATI NELLE AZIENDE ISPEZIONATE					
	SCHE- DATE	ISPEZIONATE		M		F		TOTALE M + F	DOMI- CILIO
		N°	%	N°	%	N°	%		
GRANDI AZIENDE INDUSTRIALI	113	52	46,02	7801	66,45	3938	33,55	11739	281
MEDIE AZIENDE INDUSTRIALI	923	285	30,88	4941	61,79	3056	38,21	7997	162
PICCOLE AZIENDE INDUSTRI.	619	185	29,89	615	74,37	212	25,63	827	3
AZIENDE ARTIGIANE	4548	1332	29,29	2681	54,59	2230	45,41	4911	56
AZ. COMMERC.-CREDITO-ASSIC.	4313	709	16,44	2711	54,18	2293	45,82	5004	-
AZ. AGRICOLE	749	391	52,20	1344	60,85	865	39,15	2209	-
STUDI PROFES.-SERVIZI FAMIL.	185	72	38,92	42	28,42	106	51,78	148	-
T O T A L I	11450	3026	26,43	20135	61,32	12700	38,68	32835	502

SETTORI	OCCUPATI INTERO SETTORE (*)				
	M		F		DOMICILIO
	N°	%	N°	%	N°
GRANDI AZIENDE INDUSTRIALI	16952	66,45	8557	33,55	611
MEDIE AZIENDE INDUSTRIALI	16002	61,29	9897	38,21	525
PICCOLE AZIENDE INDUSTRIALI	2058	74,38	709	25,62	10
AZIENDE ARTIGIANE	9154	54,59	7614	45,41	191
AZ. COMMERC.-CREDITO-ASSIC.	16492	54,18	13949	45,82	-
AZ. AGRICOLE	2575	60,85	1657	39,15	-
STUDI PROFESS.-SERVIZI FAMIL.	108	28,42	272	71,58	-
T O T A L I	63341	60,01	42205	39,99	1337

(\*) Calcolata rapportando i dati effettivi degli occupati nelle aziende ispezionate, al totale delle aziende schedate.

Provincia di ASCOLI PICENO Dati sull'occupazione - Anno 1984

SETTORI	AZIENDE			OCCUPATI NELLE AZIENDE ISPEZIONATE					
	SCHE- DATE	ISPEZIONATE		M		F		TOTALE M + F	DOMI- CILIO
		N°	%	N°	%	N°	%		
GRANDI AZIENDE INDUSTRIALI	60	28	46,67	4174	70,55	1742	29,45	5916	170
MEDIE AZIENDE INDUSTRIALI	1066	175	16,42	3145	58,50	2231	41,50	5376	347
PICCOLE AZIENDE INDUSTRIALI	803	130	16,19	313	78,26	87	21,74	400	3
AZIENDE ARTIGIANE	6160	534	8,67	1074	58,85	751	41,15	1825	104
AZ. COMMERC. - CREDITO - ASSIC.	2586	283	10,94	1299	52,34	1183	47,66	2482	-
AZ. AGRICOLE	852	102	11,97	491	65,21	262	34,79	753	-
STUDI PROFES. - SERVIZI FAMIL.	194	16	8,25	-	-	6	10,00	6	-
T O T A L I	11721	1268	10,82	10496	62,63	6262	37,37	16758	624

SETTORI	OCCUPATI INTERO SETTORE (*)				
	M		F		DOMICILIO
	N°	%	N°	%	N°
GRANDI AZIENDE INDUSTRIALI	8944	70,45	3733	29,45	364
MEDIE AZIENDE INDUSTRIALI	19158	58,50	13590	41,50	2114
PICCOLE AZIENDE INDUSTRIALI	1933	78,26	537	21,74	19
AZIENDE ARTIGIANE	12389	58,85	8663	41,15	1200
AZ. COMMERC. - CREDITO - ASSIC.	11870	52,34	10810	47,66	-
AZ. AGRICOLE	4101	65,21	2188	34,79	-
STUDI PROFESS. - SERVIZI FAMIL.	-	-	73	10,00	-
TOTALI	58395	59,59	39594	40,41	3697

(\*) Calcolata rapportando i dati effettivi degli occupati nelle aziende ispezionate, al totale delle aziende schedate.

Provincia di MACERATA Dati sull'occupazione - Anno 1984

SETTORI	AZIENDE			OCCUPATI NELLE AZIENDE ISPEZIONATE					
	SCHE- DATE	ISPEZIO- NATE		M		F		TOTALE M + F	DOMI- CILIO
		N°	%	N°	%	N°	%		
GRANDI AZIENDE INDUSTRIALI	80	24	30,00	2325	51,53	2187	48,47	4512	3
MEDIE AZIENDE INDUSTRIALI	752	130	17,29	1952	52,40	1773	47,60	3725	130
PICCOLE AZIENDE INDUSTRIALI	685	32	4,67	97	90,65	10	9,35	107	-
AZIENDE ARTIGIANE	4015	415	10,34	840	62,92	495	37,08	1335	43
AZIENDE COMMERC. - CREDITO - ASSICUR.	1612	182	11,29	1007	66,12	516	33,88	1523	-
AZ. AGRICOLE	1246	45	3,61	120	76,92	36	23,08	156	-
STUDI PROFES. - SERVIZI FAMIL.	147	14	9,52	2	18,18	9	81,82	11	-
<b>T O T A L I</b>	<b>8537</b>	<b>842</b>	<b>9,86</b>	<b>6343</b>	<b>55,79</b>	<b>5026</b>	<b>44,21</b>	<b>11369</b>	<b>176</b>

SETTORI	OCCUPATI INTERO SETTORE (*)				
	M		F		DOMICILIO
	N°	%	N°	%	N°
GRANDI AZIENDE INDUSTRIALI	7750	51,53	7290	48,47	10
MEDIE AZIENDE INDUSTRIALI	11292	52,40	10256	47,60	752
PICCOLE AZIENDE INDUSTRIALI	2076	90,65	214	9,35	-
AZIENDE ARTIGIANE	8127	62,92	4789	37,08	416
AZ. COMMERC. - CREDITO - ASSIC.	8919	66,12	4570	33,88	-
AZIENDE AGRICOLE	3323	76,92	997	23,08	-
STUDI PROFESS. - SERVIZI FAMIL.	21	18,18	95	81,82	-
<b>T O T A L I</b>	<b>41508</b>	<b>59,54</b>	<b>28211</b>	<b>40,46</b>	<b>1178</b>

(\*) Calcolata rapportando i dati effettivi degli occupati nelle aziende schedate.

## IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Provincia di PESARO Dati sull'occupazione - Anno 1984

SETTORI	AZIENDE			OCCUPATI NELLE AZIENDE ISPEZIONATE					
	SCHE- DATE	ISPEZIONATE		M		F		TOTALE M + F	DOMI- CILIO
		N°	%	N°	%	N°	%		
GRANDI AZIENDE INDUSTRIALI	46	13	28,26	1432	72,58	541	27,42	1973	-
MEDIE AZIENDE INDUSTRIALI	961	148	15,40	2899	63,46	1669	36,54	4568	13
PICCOLE AZIENDE INDUSTRIALI	1333	92	6,90	276	80,00	69	20,00	345	-
AZIENDE ARTIGIANE	5064	906	17,89	1465	59,97	978	40,03	2443	4
AZIENDE COMMERC. CREDITO-ASSICUR.	3023	486	16,08	738	35,98	1313	64,02	2051	1
AZ. AGRICOLE	2099	20	0,95	44	59,46	30	40,54	74	-
STUDI PROFES. SERVIZI FAMIL.	1076	49	4,55	33	44,59	41	55,41	74	-
<b>T O T A L I</b>	<b>13602</b>	<b>1714</b>	<b>12,60</b>	<b>6887</b>	<b>59,74</b>	<b>4641</b>	<b>40,26</b>	<b>11528</b>	<b>18</b>

SETTORI	OCCUPATI INTERO SETTORE (*)				
	M		F		DOMICILIO
	N°	%	N°	%	N°
GRANDI AZIENDE INDUSTRIALI	5067	72,58	1914	27,42	-
MEDIE AZIENDE INDUSTRIALI	18824	63,46	10837	36,54	84
PICCOLE AZIENDE INDUSTRIALI	3999	80,00	1000	20,00	-
AZIENDE ARTIGIANE	8188	59,97	5466	40,03	22
AZ. COMMERC. - CREDITO - ASSIC.	4590	35,98	8167	64,02	6
AZIENDE AGRICOLE	4618	59,46	3099	40,54	-
STUDI PROFESS. - SERVIZI FAMIL.	725	44,59	900	55,41	-
<b>T O T A L I</b>	<b>47189</b>	<b>60,06</b>	<b>31383</b>	<b>39,94</b>	<b>112</b>

(\*) Calcolata rapportando i dati effettivi degli occupati nelle aziende schedate.

LAZIO

Articolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti.

a) Solo nella provincia di Roma sono state riscontrate due violazioni riguardanti l'accesso al lavoro nel settore del trasporto aereo e agricolo; nelle altre province non sono state segnalate violazioni in proposito.

b) Non si sono avute notizie di deroghe a mezzo di contrattazione collettiva per la individuazione di lavori particolarmente pesanti.

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

Non sono pervenute denunce per ciò che attiene a discriminazioni nell'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni, nella progressione nella carriera, né sono state accertate discriminazioni nel corso della normale attività ispettiva.

Articolo 4: opzioni proseguimento prestazione lavorativa.

Non sono stati evidenziati casi in cui le donne si siano avvalse della facoltà loro concessa dall'articolo in esame.

Articolo 5: divieto lavoro notturno.

Nel periodo considerato, è stato stipulato, in materia di lavoro notturno delle donne, un accordo nella provincia di Viterbo il quale ha interessato cento lavoratrici di una azienda di conserve vegetali, mentre nella provincia di Latina sono stati sottoscritti 2 accordi, uno riguardante n. 8 lavoratrici di un'azienda metallurgica, l'altro riguardante n. 30 lavoratrici di un'azienda di pomedieri. Un altro accordo è stato stipulato in provincia di Rieti.

Le aziende interessate sono le seguenti:

Società VIVI' - Monterosi (VT)

TEXAS INSTRUMENTS Semiconduttori Itala - Rieti

Lazio.

ITALCOPS - Aprilia (LT)  
CIRIO - Sezze Romano (LT)

Articolo 6: adozione bambini.

Non sono state denunciate inadempienze, per cui si ha motivo di ritenere che non siano sorti problemi nell'applicazione della normativa di cui trattasi.

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

Gli accertamenti esperiti non hanno evidenziate casi in cui il padre lavoratore si sia avvalso della facoltà concessagli dall'articolo in esame.

Articolo 15: violazioni artt. 1-5.

Per quanto riguarda la particolare procedura di competenza del pretore, prevista dal citato art. 15, si fa presente che non risultano emessi decreti motivati tendenti a ordinare la cessazione di eventuali comportamenti illegittimi e la rimozione degli effetti conseguenti alla violazione delle disposizioni di cui agli artt. 1 e 5 della legge 9/12/1977, n. 903.

In conclusione, l'esigua entità numerica delle violazioni accertate può far ritenere, da una parte, che questa legge sia generalmente osservata, dall'altra che sussistano possibilità - che tuttavia non emergono - di sottrarsi all'adempimento di taluni dettami della stessa.

Lazio

DATI RELATIVI AGLI AVVIAMENTI EFFETTUATI NELL'ANNO 1984. Confronto con gli anni precedenti.

Anno di riferimento	Totale avviamenti in tutti i settori			Totale avviamenti nei settori in cui prevalgono lav. "maschili"			Note
	U.	D.	T.	U.	D.	T.	
1980	6.220	2.770	8.990	3.123	26	3.149	Sono stati presi a base i settori secondo le ctg. pref. le: 04, 10, 11, 13, 16, 18
1981	5.936	2.397	8.333	3.315	51	3.366	
1982	5.778	2.903	8.681	3.023	110	3.133	
1983	5.405	2.724	8.129	2.787	141	2.928	
1984	6.099	3.181	9.280	2.708	89	2.797	

Nell'anno in esame si è registrato un sensibile aumento di avviamenti rispetto al 1983.

Si è passati, infatti, da 8.129 unità a 9.280.

Delle 1.151 unità avviate in più, 457 sono donne e rappresentano il 40% circa del totale.

Quanto sopra, però, non testimonia un reale maggior inserimento delle donne nel mondo del lavoro, ma tale incremento è dovuto, in gran parte, alla ricorrente occupazione, soprattutto nel periodo della campagna olivicola, nel settore agricolo.

Permangono, per ancestrali tendenze discriminatrici, le remore dei datori di lavoro ad assumere personale femminile e, per alcune professioni, esistono obiettive difficoltà delle donne ad accedere alle nuove tecnologie.

Ciò per molteplici ragioni che vanno dall'aspetto economico a quello socio-culturale.

Un decremento del 2,70 circa, si è avuto negli avviamenti nei settori in cui prevalgono lavorazioni "maschili". Si è passati da 141 unità nel 1983 a 89 nel 1984.

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

a) Non sono state accertate o segnalate violazioni in merito all'accesso al lavoro. In provincia di Aquila, nel settore agricolo, è stata rilevata la preferenza ad assumere donne più che uomini; il fenomeno è rilevante soprattutto in relazione ad alcune particolari lavorazioni che risultano poco gradite agli uomini.

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

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

Non sono state accertate violazioni della normativa in esame.

**Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.**

Si ritiene che il fenomeno sia di scarsa consistenza.

**Articolo 5: divieto lavoro notturno.**

Solo in provincia di Teramo è intervenuto un contratto collettivo aziendale che ha derogato al divieto di lavoro notturno per le donne.

L'azienda interessata è l'INTERINDUSTRIA S.p.A. Industrie alimentari - S. Atto di Teramo (Teramo).

Continuano, inoltre, ad essere in vigore i contratti, precedentemente stipulati riguardanti le seguenti aziende:

STANDARDTELA SUD S.p.A. - Zona industriale di Notaresco (Teramo)

INDUSTRIA TESSILE VALFINO - Castilenti (TE)

SEBINO EST S.p.A. - Brecciola di Basciano (TE)

SALPA S.p.A. - Roseto degli Abruzzi (TE)

ADRILON S.p.A. - Brecciola di Basciano (TE)

AbruzzoArticolo 6: adozione bambini.

Non sono stati prospettati problemi circa l'adozione di bambini.

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

Non si hanno elementi per la valutazione del fenomeno.

Articolo 15: violazioni artt. 1-5.

Non risulta che siano stati emessi decreti né risultano essere intervenute sentenze per violazioni degli artt. 1 e 5 della legge in esame.

Dati concernenti gli avviamenti e i licenziamenti nel corso dell'anno 1984, nonché dati relativi ai contratti di formazione e lavoro (disciplinati dai decreti legge n. 94, 273, 519, 726/84 e dalla legge n. 863/84) e ai rapporti di lavoro a tempo parziale.

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Avviamenti e licenziamenti manodopera maschile e femminile registrati dalle Sezioni di Collocamento della Regione Abruzzo - Anno 1984

SETTORI PRODUTTIVI	Valori reali				Valori% in rapporto al tot. settori produttivi				Valori % tra settori produttivi			
	Avviamenti		Licenziamenti		Avviamenti		Licenziam.		Avviamenti		Licenziamenti	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
AGRICOLTURA	13.198	9.503	11.465	7.901	22,4	37,2	20,1	32,5	58,1	41,8	59,2	40,7
INDUSTRIA	37.504	10.081	34.484	8.084	63,6	39,5	60,5	33,4	78,8	21,1	81,0	18,9
SERVIZI	7.250	4.921	9.178	6.244	12,3	19,3	16,2	25,7	59,5	40,4	59,5	40,4
CREDITO E AS SICURAZIONE	1.009	1.039	1.843	2.034	1,7	4,0	3,2	8,4	49,2	50,7	47,5	52,4
TOTALE	58.961	25.544	56.970	24.263	100	100	100	100	69,7	30,1	70,1	29,8

Abruzzo

DATI RELATIVI AI CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO DELLA REGIONE ABRUZZO DISCIPLINATI DAI DECRETI LEGGE N. 94, 273, 519, 726/84 E DALLA LEGGE N. 863/84.

PERIODO CONSIDERATO: DAL 29/4 AL 31/12/84

SETTORE	PROGETTI APPROVATI	N. ASSUNZIONI PREVISTE	N. LAVORATORI AVVIATI		
			M	F	TOTALE
INDUSTRIA	44	716	94	62	156
COMMERCIO	18	315	14	6	20
ARTIGIANATO	4	20	—	3	3
SERVIZI	9	38	3	—	3
<b>TOTALE</b>	<b>75</b>	<b>1.089</b>	<b>111</b>	<b>71</b>	<b>182</b>

**RAPPORTI LAVORO A TEMPO PARZIALE**  
(Periodo considerato: 29/4/84 - 31/1/1985)

**A - CONTRATTI STIPULATI A TEMPO PARZIALE N. 27**

LAVORATORI INTERESSATI

TOTALE 27                      MASCHI 6                      FEMMINE 21

SETTORI:    AGRICOLTURA            OPERAI NO            IMPIEGATI N. =  
               INDUSTRIA                    "    N. 9                    "            N. 4  
               SERVIZI                        "    N. 10                    "            N. 4

CLASSI D'AMPIEZZA DELL'AZIENDA

FINO A 49 DIPENDENTI    N. 25  
 DA 50 A 249            "            N. 2  
 DA 250 A 499            "            N. =  
 OLTRE 500                "            N. =

**B - CONTRATTI TRASFORMATI DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE N. 31**

LAVORATORI INTERESSATI

TOTALE 31                      MASCHI 1                      FEMMINE 30

SETTORI:    AGRICOLTURA            OPERAI NO            IMPIEGATI N. =  
               INDUSTRIA                    "    N. 2                    "            N. 5  
               SERVIZI                        "    N. 10                    "            N. 14

CLASSI D'AMPIEZZA DELL'AZIENDA

FINO A 49 DIPENDENTI    N. 19  
 DA 50 A 249            "            N. 2  
 DA 250 A 499            "            N. 10  
 OLTRE 500                "            N. =

MOLISEOsservazioni generali

I dati in possesso degli Uffici Provinciali e degli Ispettorati sulla applicazione della legge 9.12.1977, n. 903, anche per l'anno 1984, non mettono in evidenza elementi di rilievo ai fini della sua attuazione.

Tuttavia, forme di discriminazioni e marginalità sociale ed economica continuano, senz'altro, a sussistere per la donna, facendole assumere una posizione subordinata e secondaria nel mondo del lavoro.

Vanno ipotizzati due mercati del lavoro: uno esplicito e tutelato da una regolare normativa contrattuale e l'altro non sempre chiaro e trasparente caratterizzato da una rilevante presenza della componente femminile.

Le donne trovano occupazioni nel settore terziario, nell'artigianato e in agricoltura, in forma parziale, precaria e sottoccupata.

Taluni settori economici, quali la chimica, l'elettronica, la metalmeccanica, ecc., continuano ad essere privilegio, quasi esclusivo, della manodopera maschile. La logica funzionale della divisione dei ruoli, ben delineata all'interno della famiglia, tende a riprodursi nella struttura socio-economica.

Il lavoro casalingo, che viene svolto quasi esclusivamente dalla donna, incrementa il lavoro irregolare e a domicilio. Quest'ultimo permette di accudire alla famiglia e, contemporaneamente, di risparmiare il tempo necessario per lo spostamento verso la sede di lavoro.

Negli ultimi tempi è andato emergendo un nuovo fenomeno: le donne con tasso di scolarità medio-alto tendono a non accettare più la situazione di passività e marginalizzazione in cui erano relegate, cercando un'autonomia individuale attraverso la richiesta di una regolare occupazione, di gratificazioni personali ed il conseguimento di migliori posizioni di reddito.

Questo fenomeno è facilmente verificabile dalla crescente ondata di iscrizioni nelle liste ordinarie di collocamento. Ma l'accentuazione della crisi economica, che non fa intravedere nel breve-medio periodo possibilità di ripresa, non permette alla donna di soddisfare in pieno i bisogni di una occupazione esplicita.

Molise

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

Ad ogni modo, si può dire che nel corso dell'anno si è registrato un aumento assai lieve del numero di lavoratrici occupate in settori diversi da quelli dove, in questa Regione, sono tradizionalmente presenti (artigianato, industria dell'abbigliamento e dei merletti, agricoltura).

Articolo 1: a) accesso al lavoro

## b) deroghe lavori pesanti

a) Non è stata accertata alcuna violazione.

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

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

Non sono pervenute segnalazioni né sono state accertate in sede ispettiva discriminazioni al riguardo.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non si ha nulla da comunicare al riguardo.

Articolo 5: divieto di lavoro notturno.

E' pervenuta, presso l'Ispettorato provinciale del lavoro di Campobasso, una sola comunicazione di deroga al divieto di lavoro notturno da parte dello Zuccherificio del Molise con sede in Termoli.

Articolo 6: adozione bambini.

Non risulta che sia sorto alcun problema in ordine all'applicazione della normativa di cui trattasi.

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

Non si hanno dati precisi relativamente al fenomeno che, comunque, si ritiene inconsistente.

Articolo 15: violazioni artt. 1-5.

Non risulta che siano stati emessi decreti pretorili in seguito a ricorso per violazioni degli artt. 1 e 5.

DATI RELATIVI AGLI OCCUPATI. ARTICOLAZIONI REGIONALI E CONFRONTI CON IL 1983.

I dati contenuti nelle tavole statistiche che si allegano, sono i risultati delle rilevazioni trimestrali sulle forze di lavoro svolte dall'ISTAT nel 1984 e nel 1983. Dal prospetto, media 1984, emerge un incremento globale occupazionale, rispetto al corrispondente periodo dell'anno precedente di 1000 unità a carico dell'occupazione dipendente. Gli occupati di sesso femminile risultano nell'intera regione Molise n. 38000 su un totale complessivo di 114000 unità, mentre nella rilevazione dell'anno 1983 ammontavano a 37000 unità su un totale generale di 111000.

Con riferimento ai settori produttivi, si rileva che l'aumento dell'occupazione femminile è da imputare principalmente al settore industria, dalle 1000 unità del 1983 si è passati alle 2000 unità del 1984.



IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Occupati secondo la posizione nella professione, il settore di attività economica e il sesso - Media 1983 -

OCCUPATI IN COMPLESSO				OCCUPATI ALLE DIPENDENZE			
Agricoltura	INDUSTRIA		Totale	Agricoltura	INDUSTRIA		Totale
	Industria in senso stretto (a)	Costruzioni			Industria in senso stretto	Costruzioni	
17	2	=	18	2	1	=	15
34	10	17	27	3	8	13	34
			111			21	58

FEMMINE

MA CHI E FEMMINE

(a) energia e trasformazione industriale  
 fonte: bollettino mensile di statistica n. 2 febbraio 1984.

Molise

CAMPANIA

Nonostante le normative progressiste, in quasi tutti i Paesi le lavoratrici sono "segregate" in pochi settori produttivi, e non sempre avanzati; hanno salari più bassi e minori possibilità di carriera.

Per ovviare alle discriminazioni dovute al sopravvivere di pregiudizi tradizionali, una risoluzione concordata tra le nazioni della cd. "regione europea" (comprendente altresì Stati Uniti, Canada, Giappone, Paesi dell'Est), a conclusione del Congresso tenuto a fine 1984 dall'ONU a Vienna, invita i Governi a intraprendere "azioni positive" finalizzate all'effettiva operatività dei meccanismi per l'uguaglianza, con la consapevolezza che la parità sul lavoro può essere ottenuta solo attraverso una maggiore uguaglianza nella famiglia e nella società.

Si consideri infatti che il tempo parziale, meno retribuito, con minori prospettive di carriera, meno protetto dai benefici sociali, è per molte donne una scelta obbligatoria, nel tentativo di conciliare famiglia e lavoro.

Ma anche le occupate a tempo pieno hanno condizioni di lavoro peggiori dei loro colleghi: sono spesso sottoccupate o comunque hanno mansioni inferiori alla loro preparazione, svolgono attività in proprio, spesso a domicilio, con contributi previdenziali minimi.

Gli attuali cambiamenti nell'industria, con l'introduzione massiccia delle nuove tecnologie, rappresenta una ulteriore incognita per le donne, perché rischia di contrarre i posti di lavoro proprio in quei settori che vantano una maggiore presenza femminile: amministrazione, terziario, uffici.

Quanto all'Italia, le lavoratrici, che erano 5.628.000 nel '75, sono diventate 6.621.000 nell'83. In percentuale, sul totale dei lavoratori, si è passati dal 28,6% al 32%.

Nel contempo, però, è aumentata anche la disoccupazione, perché sono sempre più numerose le donne che desiderano lavorare. Nel '73 il tasso di disoccupazione femminile era infatti del 10,7%, nell'83 del 16,2%.

Particolarmente alto il numero delle più giovani in cerca di lavoro, addirittura il 59,3% nella fascia tra i 20 e i 24 anni, e il 58,7 tra i 25 e i 29 anni.

Per gli uomini, la disoccupazione è passata, tra il '75 e l'83, dal 3,8% al 6,6%.

Campania

In questi ultimi tempi si sono susseguite le iniziative per migliorare la condizione delle donne, soprattutto in seguito alla convenzione di Copenhagen, ratificata da 47 Paesi, ma non dall'Italia.

Dal dicembre '83, tuttavia, esiste presso il Ministero il "Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità fra lavoratori e lavoratrici", ed è stata altresì costituita presso la Presidenza del Consiglio, la "Commissione nazionale per la realizzazione della parità tra uomo e donna".

Presso il Ministero, ancora, si appalesa in fase costitutiva un apposito Ufficio, nell'ambito della D.G. Rapporti di lavoro, per la tutela della donna.

Quanto al suddetto Comitato, esso si è di recente attivato perché fossero introdotte, nella normativa sulle misure urgenti a sostegno e incremento dei livelli occupazionali (da ultimo, il D.L. n. 726/'84, convertito con modificazioni nella l.n. 863/'84), clausole sul "part-time", e venisse inserita la figura del "consigliere di parità" nelle Commissioni regionali per l'impiego.

Sempre nel corso del 1984, presso la Presidenza del Consiglio, è stata istituita una Commissione per la parità che dovrebbe occuparsi del conseguimento dell'eguaglianza in tutti i settori con campagne pubblicitarie, ricerche, programmi televisivi. Tra le prime iniziative di tale Commissione sono state la preparazione del "codice donna", che riunisce tutte le leggi riguardanti le donne, in materia di famiglia, lavoro, salute, ecc., nonché la presentazione di una proposta per modificare, in maniera più consentanea alle esigenze odierne della donna, gli artt. 3, 29, 36 e 37 della Costituzione.

Circa l'area campana, si rimarca quanto detto in premessa, e nella scorsa relazione, sulla non emergenza di situazioni particolarmente irregolari in materia di applicazione della legge in oggetto, auspicandosi tuttavia che il descritto quadro di direttrici d'azione e di concreti interventi, come visto anche articolatamente istituzionalizzati, nel supportare altresì efficacemente il sempre maggiore coinvolgimento dell'Ispettorato in materia (v. art. 9 l.n. 863/'84), metta a nudo la clandestina diffusa inosservanza della normativa di parità.

Campania

In particolare si riferisce quanto segue:

Articolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti.

a) Non sono state segnalate o riscontrate siffatte discriminazioni.

L'unica eccezione va segnalata in provincia di Avellino: 50 donne avviate al lavoro su richiesta numerica presso ditte operanti nel settore edile sono state respinte con la motivazione che i lavori ai quali dovevano essere adibite non consentivano l'impiego di manodopera femminile.

b) Localmente non risulta alcuna deroga.

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

Non è stata denunciata o accertata alcuna discriminazione.

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, l'Ispettorato di Salerno ha comunicato la stipulazione di accordi derogatori al divieto in parola, debitamente intervenuti con le rappresentanze dei lavoratori, e riguardanti le seguenti aziende del settore conserviero:

- 1) CIRIO S.p.A. stabilimento di Pagani;
- 2) " " " " Paestum;
- 3) " " " " Pontecagnano;
- 4) IRPIS " di Pontecagnano;
- 5) C.F.C. " di Castel S. Giorgio.

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

Campania

Inoltre il provinciale di Napoli ha riferito la stipulazione di analogo accordo fra la CIRIO di Castellammare di Stabia e il Consiglio di fabbrica.

Articolo 6: adozione bambini.

Non si ha nulla da rilevare.

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

Non si ha nulla di specifico da segnalare; vari chiarimenti sono forniti, in argomento, dagli Ispettorati ai lavoratori.

In proposito va invece detto che, per quanto l'Italia sia stata uno dei primi Paesi a prefigurare, a seguito di maternità, la possibilità di uno specifico congedo anche per l'uomo, ben pochi - così come si verifica nella generalità degli Stati - sono i padri i quali ne usufruiscono, a significativa riprova del ruolo ancora subalterno della donna.

Articolo 15: violazione artt. 1-5.

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

Campania

DATI RELATIVI AGLI AVVIAMENTI NEL CORSO DELL'ANNO 1984. CONFRONTI CON IL 1983.

<u>Provincia di Avellino</u>	<u>Avviati nel 1984</u>	<u>Avviati nel 1983</u>
Agricoltura	3.673	3.816
Industria	2.529	2.724
Attività terziarie	106	384
Impiegati	241	252
Tot.	<u>6.549</u>	<u>8.052</u>
<u>Provincia di Benevento</u>		
Agricoltura	3.777	4.161
Industria	564	768
Attività terziarie	287	342
Tot.	<u>4.628</u>	<u>5.271</u>
<u>Provincia di Caserta</u>		
Agricoltura	22.980	18.432
Industria	1.185	3.528
Servizi	566	1.776
Impiego	358	636
Tot.	<u>25.089</u>	<u>24.372</u>
<u>Provincia di Napoli</u>		
Tot.	31.459	30.615
<u>Provincia di Salerno</u>		
Agricoltura	32.928	26.133
Industria	16.768	15.698
Attività terziarie	1.856	2.989
Impiego	1.711	
Tot.	<u>52.963</u>	<u>44.820</u>

**PUGLIA**

Anche nel corso dell'anno 1984 alcuni Ispettorati pugliesi hanno effettuato una vigilanza particolare allo scopo di rilevare lo stato di osservanza della normativa in argomento.

A tale speciale attività ispettiva sono state interessate 45 aziende (7 del settore calzaturiero, 8 commerciali, 5 del settore tessile e abbigliamento, 19 aziende alimentari, 2 chimiche, 2 alberghiere, 1 metalmeccanica e 1 grafica), nelle quali erano occupati 2150 donne e 1686 uomini.

Oltre alla vigilanza speciale testè citata, gli Ispettorati hanno esercitato il controllo della normativa in parola durante l'espletamento dei normali compiti d'istituto.

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

a) Non sono state accertate violazioni riguardanti l'accesso al lavoro.

Si sottolinea, comunque, che nei vari settori produttivi le proporzioni numeriche delle iscrizioni degli avviamenti e dei licenziamenti della manodopera femminile rispetto a quella maschile sono rimaste sostanzialmente invariate e, di conseguenza si può ribadire che, scaturendo la scelta professionale da motivi culturali, permane, nel settore agricolo e in quello industriale, la divisione dei ruoli.

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 in lavori particolarmente pesanti.

**Articolo 2: parità di retribuzione.**

Sono stati riscontrati tre casi di discriminazione retributiva tra lavoratori di sesso diverso con pari qualifica. In tutti e tre i casi, verificatisi in un'azienda commerciale, in un maglificio e in un calzaturificio di grandi dimensioni (1033 dipendenti), la violazione si è concretizzata nella corrispondenza alle donne di retribuzioni inferiori a quelle degli uomini di pa

Puglia

ri livello. Il personale femminile interessato a tale irregolarità ammonta a 719 lavoratrici, di cui ben 709 occupate nel settore calzaturiero. Le violazioni sono state deferite all'Autorità Giudiziaria.

Si segnala, inoltre, che nei settori ad occupazione quasi esclusivamente femminile (per es. settore tessile e abbigliamento) sono particolarmente frequenti gli accordi aziendali con contenuto derogativo "in plus" rispetto ai CC.NN.LL. di categoria. Il che non implica, ovviamente, una violazione formale della norma in esame ma denota la prassi persistente di retribuire il lavoro negli anzidetti settori a prevalenza femminile in misura inferiore rispetto al lavoro dei settori ad occupazione prevalentemente maschile (edile, meccanico).

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

E' stato riscontrato un caso di discriminazione tra uomini e donne in un calzaturificio per ciò che attiene l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione della carriera. L'infrazione è stata riferita all'Autorità Giudiziaria.

Si ritiene, tuttavia, che, per resistenze presenti all'interno dello stesso mondo del lavoro - sia pur in mancanza di dati precisi -

le qualifiche e mansioni per le quali le donne hanno più facoltà di occupazione sono le stesse in cui erano tradizionalmente presenti prima della legge 903/1977 (dattilografa, sarta, commessa, stiratrice, maglierista). Lo stesso dicasi per il settore agricolo, dove le donne sono generalmente assorbitate a lavori e a mansioni ripetitivi e dequalificanti.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

E' risultato che una sola lavoratrice dipendente di un'azienda alberghiera si sia avvalsa della facoltà di cui all'art. 4 della legge di cui trattasi.

Puglia

In merito, è opinione diffusa che è difficile che le donne trevino conveniente avvalersi dell'opzione in parola, stante le loro esigenze personali e familiari e la conseguente particolare disponibilità a cessare gli impegni di lavoro quanto prima possibile. Una sollecitazione all'opzione si riscontra nei vari casi in cui la donna lavoratrice non abbia ancora maturato i requisiti per la pensione di vecchiaia.

Articolo 5: divieto lavoro notturno.

Non risulta che sia intervenuta alcuna regolamentazione patrisia in deroga al divieto di lavoro notturno delle donne, né sono state accertate violazioni di tale divieto.

Articolo 6: adozione bambini.

Non è stata riscontrata alcuna problematica né sono emerse inosservanze alla specifica normativa. ESistono, tuttavia, obiettive difficoltà nel reperire dati precisi in merito.

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

Nonostante non sia possibile, a tutt'oggi, avere elementi cognitivi precisi, si può fondatamente presumere che il ricorso a tale normativa (assenze del padre in alternativa alla madre) assuma il carattere della eccezionalità. Ciò, sia nel settore privato che in quello pubblico.

Articolo 15: violazioni artt. 1-5.

Non risulta che siano intervenute sentenze dell'autorità giudiziaria relative alla violazione degli artt. 1 e 5 della legge di cui trattasi.

In conclusione, si ritiene che in linea di massima persista una conoscenza piuttosto superficiale della legge. E' sempre attuale la tendenza delle donne a lasciare il posto di lavoro dopo il matrimonio.

Puglia

DATI RELATIVI AGLI AVVIAMENTI NEL CORSO DELL'ANNO 1984. CONFRONTO CON  
IL 1983.

Agricoltura	n.	153.723
Industria	"	18.451
Comm. e Servizi	"	9.001
Impiegati	"	8.560
		—————
TOTALE	n.	189.735
		—————

Rispetto all'anno precedente, in cui furono avviate n. 173.403 donne, si è verificato un incremento dell'ordine dell'8,61%, pari a 16.332 unità.

**BASILICATA**

In Basilicata l'occupazione femminile è concentrata essenzialmente nella pubblica amministrazione.

Negli altri settori presenta aspetti di marginalità e di provvisorietà. Il ricorso ad essa è frequente solo per alcuni tipi di lavorazione e spesso con l'intento di conseguire costi di lavoro più bassi.

Infatti, la pratica del sottosalario e del lavoro nero è molto più vistosa nei confronti della manodopera femminile, con punte elevate in alcuni settori di attività come quelli dell'agricoltura e del terziario.

Si reputa opportuno inoltre far presente che, a parere di questo Ufficio, l'entrata in vigore della l. 19/12/1984 n. 863 ed, in particolare, delle disposizioni contenute nell'art. 6 della legge stessa in materia di richiesta nominativa, avrà ripercussioni negative sull'occupazione femminile nella regione. I datori di lavoro infatti - a quanto sembra - in via prevalente, preferirebbero assumere manodopera dell'altro sesso.

**Articolo 1:** a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti.

a) Per quel che riguarda l'accesso al lavoro, ipotesi di trattamento differenziato tra i due sessi vanno segnalate nei lavori di manovalanza nella edilizia e nei lavori di forestazione (limitatamente ad alcuni comuni). Una discriminazione fra uomini e donne anteriormente alla costituzione del rapporto di lavoro è stata operata da qualche Istituto di credito locale. In genere però non risulta che siano state fissate eccezioni al principio di eguaglianza precontrattuale.

Non sono da segnalarsi discriminazioni in materia di formazione professionale.

b) Non risultano essere intervenute deroghe per ciò che riguarda i lavori pesanti.

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

La parità tra uomini e donne non risulta lesa per quel che concerne l'attri

Basilicata

buzione delle qualifiche e delle mansioni, nonché la progressione nella carriera.

Inoltre, la legge n. 1204/71 è risultata quasi generalmente applicata integralmente. Comunque il Provinciale di Potenza è stato interessato alla trattazione di una pratica riguardante il licenziamento di una lavoratrice in stato di gravidanza e di una pratica circa la mancata corresponsione dell'indennità di maternità.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non è stato espletato alcun intervento inteso a risolvere quesiti o a formulare pareri circa l'opzione da parte delle lavoratrici, di continuare a prestare l'attività lavorativa fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali.

Si ritiene, comunque, di poter affermare che il ricorso a tale normativa in questa regione non è da considerarsi consistente.

Articolo 5: divieto lavoro notturno.

Il divieto di adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6,00 viene di norma osservato.

La disposizione di cui al 2° comma dell'art. 5 della legge 903/77 è stata applicata dalle seguenti ditte che in relazione alle particolari esigenze di produzione hanno provveduto a disciplinare diversamente il divieto di lavoro notturno:

- 1) LA SACCARIFERA DEL RENDINA S.p.A. che gestisce lo zuccherificio del Rendina in località Parasacco di Melfi;
- 2) IL CORAC che gestisce il conservificio di Gaudio di Lavello.

Articolo 6: adozione bambini.

L'applicazione dell'art. 6 non ha sollevato alcuna problematica.

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

I casi in cui il padre lavoratore ha inteso usufruire del diritto di assen tarsi dal lavoro e del trattamento economico previsti rispettivamente dallo art. 7 e dall'art. 15 della legge 1204/71 sono stati molto limitati.

Articolo 15: violazione artt. 1-5.

Non risulta che l'Autorità Giudiziaria abbia adottato provvedimenti in me rito alle ipotesi disciplinate dall'articolo in questione.

DATI CONCERNENTI I LICENZIAMENTI E LE ASSUNZIONI RELATIVAMENTE ALLA  
PROVINCIA DI MATERA.

SETTORI	LICENZIAMENTI		ASSUNZIONI	
	D	T	D	T
AGRICOLTURA	9.183	13.316	10.152	15.000
INDUSTRIA	319	4.621	360	5.944
TRASPORTI-COMUNICAZIONI-SERVIZI	212	801	319	1.065
CREDITO-ASSICURAZIONI	4	6	4	18
STUDI PROFESSIONALI	98	186	95	231
PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI	352	858	496	1.082
TOTALE	10.168	19.788	11.426	23.340

CALABRIAConsiderazioni generali

La situazione della donna nel mondo del lavoro è stata lungamente ancorata ad una concezione distorta delle sue peculiarità fisiche e sociali: essa è stata vista come un soggetto "debole", bisognoso di tutela; ne è dunque derivata quell'impostazione protettiva che ha caratterizzato la disciplina del lavoro femminile, rendendolo rigido e costoso nell'accesso all'occupazione e nel trattamento.

L'esigenza di ribaltare questo stato di cose, a favore di assetti più aderenti alle rivendicazioni delle donne per un maggior rispetto della loro pari dignità nei confronti degli uomini, è stata recepita dalle classi politiche anche nell'ambito dei massimi organismi internazionali.

Nel nostro ordinamento l'urgenza di rimuovere le condizioni di inferiorità della donna, e la necessità di predisporre adeguati strumenti di controllo hanno portato all'approvazione della legge n. 903/1977.

Questo provvedimento legislativo fornisce un notevole contributo per abbattere alcuni degli ostacoli che si oppongono, nella normativa e nel costume, ad una reale uguaglianza e ad un pieno inserimento della donna nel lavoro, in tutti i settori produttivi ed a tutti i livelli della gerarchia professionale.

E' opportuno, tuttavia, non enfatizzare gli effetti della legge 9/12/1977, n. 903, nella consapevolezza che la realizzazione della parità di trattamento rimane subordinata alla riconversione del sistema esistente: un contesto culturale e socio-economico, in cui perseverino pretestuose valutazioni sfavorevoli alle donne o che perpetui carenze strutturali incompatibili con i principi ispiratori della norma, indubbiamente riduce il precetto ad una pura enunciazione di principio, privandolo di qualsiasi concretezza.

Fondamentale è, dunque, la volontà politica di farsi carico del mutamento di una situazione sociale ed economica inadeguata, in quanto la condizione di discriminazione e di precarietà del lavoro femminile va ricondotta ad una realtà che sistematicamente la ripropone a causa dei suoi condizionamen-

**Calabria**

ti quali, ad esempio, la mancanza di servizi sociali.

Le disposizioni della legge 903/77, comunque, hanno una funzione rilevante nella considerazione della posizione giuridica della donna, perché l'aver bandito ogni differenziazione in relazione al sesso

rappre-  
senta la spinta innovatrice, il segno del cambiamento nella riaffermazione dei principi paritari sanciti dalla Costituzione (artt. 3, comma 1°; 4, comma 1°; 37, comma 1°).

Il fulcro della legge va infatti rinvenuto nell'acquisizione del diritto al lavoro come diritto della persona, per ciò stesso non comprimibile sulla base di limitazioni discriminatorie; vi è ribadita la consapevolezza che la "debolezza" del lavoro femminile non va riportata a cause psicofisiche, ma trova corpo in ragioni socio-economico-culturali, che possono identificarsi nel maggior costo della manodopera femminile, nel più alto tasso di assenteismo, nella carenza del sistema formativo e di avviamento al lavoro, in una limitata mobilità per quanto concerne gli spostamenti territoriali, in una minore flessibilità nei turni, in una ridotta disponibilità a causa del ruolo casalingo ed in maggiori intralci allo svolgimento di date attività.

L'urgenza di una revisione dei sistemi di organizzazione del lavoro e delle strutture che costituiscono la necessaria premessa per l'occupazione ne risulta pienamente confermata, sia pure in un'ottica di progressiva realizzazione.

Evidenziata sinteticamente la ratio e le potenzialità della legge 903/77 è da valutare che l'attuazione di questa importante disciplina nella regione Calabria, anche nel corso di quest'anno, ha ottenuto effetti appena percettibili, in relazione alla circostanza che il fenomeno dell'occupazione femminile non assume notevole rilevanza (25% circa delle forze lavoro), a causa della profonda crisi del sistema economico e sociale che determina una sempre più scarsa disponibilità di fonti di lavoro e, conseguentemente, un costante e progressivo aumento del numero dei disoccupati.

Il grado di applicazione della normativa in argomento, in linea generale, può ritenersi soddisfacente, tenuto conto che risultano osservate da par-

Calabria

te 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 richieste.

Infatti, 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 pronunzia di sentenze da parte dell'Autorità Giudiziaria in ordine ad 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.

Articolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti.

- a) Nel corso dell'attività di vigilanza, non sono state accertate violazioni alla norma che vieta ogni tipo di discriminazione 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 per quanto attiene ai lavori particolarmente pesanti.

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

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

CalabriaArticolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non si è avuta notizia di richieste, da parte di lavoratori, tendenti ad ottenere la possibilità 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 alla applicazione della suddetta normativa.

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

L'entità del fenomeno appare del tutto 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'articolo 7 della legge 30/12/1971, n. 1204.

Articolo 15: violazioni artt. 1-5.

Si conferma che non sono state pronunziate sentenze in merito.

DATI RELATIVI ALL'AVVIAMENTO O ASSUNZIONE AL LAVORO DI LAVORATRICI NELL'ANNO 1984.

Pur risultando la percentuale di occupazione femminile ancora a livelli bassi, si è registrato un lieve incremento nel pubblico impiego, presso gli Istituti di Credito e nel settore agricolo, con particolare riferimento ai lavori stagionali.

Calabria

Si comunicano, qui di seguito, i dati quantitativi sull'occupazione femminile nell'anno 1984, distinti per settore produttivo e riguardanti le tre Province della Regione Calabria:

CATANZARO

Agricoltura	n. 26.008	In - 1.809 risp. anno 83;
Industria	" 691	" - 233 " " "
Servizi	" 1.060	" - 166 " " "
Impiegati	" 1.127	" - 591 " " "
<b>TOTALE</b>	<b>28.886</b>	<b>in - 2.799 risp. anno 83</b>

COSENZA

Agricoltura	n. 23.311	in + 273 risp. anno 1983
Industria	" 1.265	" + 509 " " "
Commercio	" 1.016	" + 290 " " "
Trasporti	" 2	" - 7 " " "
Impiegati	" 741	" + 150 " " "
<b>TOTALE</b>	<b>n. 26.335</b>	<b>in + 1.225 " " "</b>

REGGIO CALABRIA

Agricoltura	n. 17.998	in + 241 risp. anno 1983
Industria	" 279	" + 69 " " "
Attività terziarie	" 763	" + 368 " " "
Impiegati	" 131	" + 5 " " "
<b>TOTALE</b>	<b>n. 19.171</b>	<b>in + 683 " " "</b>

**SICILIA**

Per quanto concerne la promozione della conoscenza e della utilizzazione della legge n. 903/77 da parte delle lavoratrici, è stata svolta ogni opportuna azione di informazione da parte delle Associazioni sindacali, delle Associazioni femminili e della stampa. Gli Ispettorati del lavoro, nell'espletamento della normale attività di vigilanza, non hanno mancato di dare il necessario rilievo alla normativa in questione, chiarendone la portata sia nei confronti dei lavoratori che dei datori di lavoro.

**Articolo 1:** a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti.

- a) Nel corso della normale vigilanza non sono state accertate violazioni in materia di accesso al lavoro.
- b) Durante l'anno 1984 non sono intervenuti contratti di deroga per quanto attiene alle lavorazioni particolarmente pesanti.

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

Non sono state accertate discriminazioni in materia.

**Articolo 4:** opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non è stata riscontrata alcuna particolare propensione delle lavoratrici in età pensionabile ad optare per la prosecuzione del rapporto di lavoro, ed è opinione diffusa che la legislazione vigente sia ancora attuale.

**Articolo 5:** divieto lavoro notturno.

Nel corso dell'anno 1984 non sono intervenuti accordi di deroga al divieto di lavoro notturno.

**Articolo 6:** adozione bambini.

Non si hanno particolari elementi da comunicare.

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

Si ritiene che il ricorso all'istituto da parte dei lavoratori padri sia stato irrilevante.

Articolo 15: violazioni artt. 1-5.

Non si è avuta notizia di pronunce pretorili in merito a violazioni degli artt. 1 e 5 della legge n. 903/77.

DATI CONCERNENTI GLI AVVIAMENTI NEL CORSO DELL'ANNO 1984.

Personale femminile occupato anno 1984 per settore produttivo.

AGRICOLTURA	58.441
INDUSTRIA	5.798
TRASPORTI E SERVIZI	11.069
IMPIEGATI	9.420
MANODOPERA	1.906
	<hr/>
TOTALE DONNE	86.634



IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

RIEPILOGO REGIONALE		LAVORATORI AVVIATI TRAMITE GLI UFFICI DI COLLOCAMENTO NEL PERIODO DALL'1-7-1984 AL 31-12-1984.											
		FINO A 28 ANNI COMPIUTI				DA 29 ANNI A 45 COMPIUTI				OLTRE I 45 ANNI			
SETTORI	SESSO	COLONNA N. 1		COLONNA N. 2		COLONNA N. 3		COLONNA N. 4		COLONNA N. 5		COLONNA N. 6	
		CON RICHIESTE	CA A	CON PASSAGGIO DIRETTO	CON RICHIESTE	CA B	CON PASSAGGIO DIRETTO	CON RICHIESTE	CA C	CON PASSAGGIO DIRETTO	CON RICHIESTE	CA D	CON PASSAGGIO DIRETTO
AGRICOLTURA	UOMINI	13015	6435	19450	16449	8958	25407	19150	8879	28029	72886	1-2-3	TOTALE COLONNE
	DONNE	5562	6564	12126	6155	7618	13773	4664	4208	8872	34771		
	TOTALE	18577	12999	31576	22604	16576	39180	23814	13087	36901	107657		
INDUSTRIA	UOMINI	5211	13579	20807	4044	2549	10546	17139	2020	1232	7484	45430	
	DONNE	478	1023	1559	392	29	358	779	304	12	438	2776	
	TOTALE	5689	2075	14602	4436	2578	10904	17918	2324	1244	7922	48206	
TRASPORTI E SERVIZI	UOMINI	2099	4370	6797	1567	417	2576	4560	731	199	1052	13339	
	DONNE	668	2376	3110	483	58	910	1451	196	25	504	5286	
	TOTALE	2767	394	9907	2050	475	3486	6011	927	224	1556	18625	
MATEMATICA	UOMINI	707	2242	3065	403	81	1174	1658	133	16	193	5065	
	DONNE	492	2276	2852	402	39	1310	1751	88	17	241	4949	
	TOTALE	1199	4518	5917	805	120	2484	3409	221	33	434	10014	
MANO D'OPERA	UOMINI	1848	2791	4997	886	186	1108	2180	448	106	464	8195	
	DONNE	192	272	505	153	6	120	279	53	1	57	895	
	TOTALE	2040	3063	5502	1039	192	1228	2459	501	107	521	9090	
TOTALE UOMINI	22880	29417	55116	23349	3233	24362	50944	22482	1553	14820	38855	144915	
TOTALE DONNE	7392	12511	20152	7585	132	10316	18033	5305	55	5132	10492	48677	
TOTALE GENERALE	30272	41928	75268	30934	3365	34678	68977	27787	1608	19952	49347	193592	

**SARDEGNA**

La legge nell'anno 1984, eccetto un caso di violazione dell'art. 5, non ha dato luogo a particolari interventi da parte degli Ispettorati Provinciali del Lavoro della regione, i quali, come in passato, nel corso dei normali servizi di vigilanza hanno sempre esteso i loro accertamenti alla specifica normativa senza rilevare inosservanze di particolare gravità. Tuttavia, tali risultati positivi nello stato di applicazione della legge 903/1977 non equivalgono alla eliminazione delle discriminazioni che, di fatto, tutt'ora sussistono nel mondo del lavoro; la presenza femminile, eccetto il settore terziario, nella realtà aziendale della regione è estremamente limitata, e in linea di massima, concentrata nelle mansioni meno qualificanti. La suddetta situazione economica è dovuta alla crisi economica generale, che penalizza soprattutto il lavoro femminile, nonché alla scarsa conoscenza del problema da parte delle lavoratrici interessate.

Articolo 1: a) accesso al lavoro

b) deroghe lavori pesanti.

a) Nel corso dell'anno 1984 non sono pervenute segnalazioni o comunque rilevate violazioni concernenti casi di discriminazione sull'accesso al lavoro delle donne.

b) Nessuna deroga è intervenuta, sia a livello provinciale che aziendale per la esecuzione di lavori particolarmente pesanti.

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

Non sono pervenute segnalazioni o comunque accertate violazioni inerenti alla discriminazione nella attribuzione delle qualifiche, delle mansioni o progressione nella carriera.

Articolo 4: opzione proseguimento prestazione lavorativa.

Non si è avuta notizia di lavoratrici che, possedendo i requisiti per aver diritto alla pensione, abbiano richiesto di poter continuare a lavorare sino

Sardegna

al raggiungimento dei limiti di età previsti per gli uomini.

Articolo 5: divieto lavoro notturno.

Provincia di Cagliari: solamente una azienda, esercente attività conserviera, ha provveduto, mediante accordo aziendale, a rimuovere il divieto di che trattasi per esigenze di lavorazione e limitatamente al periodo di effettiva necessità. L'azienda in questione è la A.R.P.O.S. CAGLIARI.

Provincia di Nuoro: l'Ispettorato della predetta provincia ha accertato che in una azienda tessile nove donne venivano adibite al lavoro notturno senza aver, preventivamente, rimosso il relativo divieto mediante accordo con le rappresentanze sindacali. La pratica è in corso per l'irrogazione della prescritta sanzione.

Articolo 6: adozione bambini.

Non si hanno notizie particolari da comunicare.

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

Gli Ispettorati Provinciali della Regione non sono venuti a conoscenza di casi in cui i lavoratori si siano avvalsi della facoltà di astenersi dal lavoro in luogo della moglie lavoratrice, a norma dell'art. 7 della legge 1204/71.

Articolo 15: violazioni artt. 1 e 5.

Non si è a conoscenza di eventuali sentenze emesse in materia dalle Preture della Regione.

PAGINA BIANCA