

CONSIDERAZIONI GENERALI

Dall'esame delle relazioni pervenute da parte degli Ispettorati del lavoro non risulta che nel corso dell'anno 1995 sia avvenuto un cambiamento evidente nella sfera occupazionale, in quanto persistono le difficoltà dovute alla ridotta offerta di lavoro.

A fronte di ciò, si conferma la tendenza della donna a opzioni lavorative diverse, le quali corrispondano anche alle esigenze di accudimento della prole. Peraltro, è fuori discussione che la carenza di strutture sociali idonee limita la donna con figli nell'assunzione di iniziative, anche autonome, sul piano occupazionale.

Statisticamente è accertabile che in molti settori produttivi le donne restano occupate nei livelli inferiori o con retribuzioni mediamente inferiori rispetto a quelle degli uomini. Anche la scelta di contratti di lavoro a tempo parziale da parte del personale femminile contribuisce a un rallentamento della progressione economica e di carriera, che inoltre permane ad avvenuta trasformazione del rapporto a tempo pieno in quanto il pregresso periodo di lavoro viene valutato proporzionalmente.

Il quadro complessivo che emerge dalle rilevazioni, con punte più accentuate nelle regioni meridionali del Paese, è quello di un perdurante contrasto sia con i principi e gli obiettivi di uguaglianza sostanziale sia con le indicazioni della Corte di Giustizia e della giurisprudenza nazionale in tema di discriminazione indiretta. Si rammenta sul punto, la sentenza Nimz 91 della Corte di Giustizia, concernente le discriminazioni indirette nei confronti delle lavoratrici a tempo parziale, e la sentenza n. 10039 del 25 novembre, con la quale la Corte di Cassazione ha precisato che il principio costituzionale della proporzionalità della retribuzione sia alla quantità che alla qualità del lavoro è applicabile anche al contratto di lavoro a tempo parziale, essendo esplicitamente previsto nella disciplina dettata dall'art. 5 della legge 863/1964. La Corte ha rilevato, poi, che detto rapporto "si distingue da quello a tempo pieno per il fatto che, in dipendenza della riduzione quantitativa della prestazione lavorativa (e, correlativamente, della retribuzione), lascia al prestatore d'opera un largo spazio per altre eventuali attività, la cui programmabilità, da parte dello stesso prestatore di lavoro, deve essere salvaguardata, anche all'ovvio fine di consentirgli di percepire, con più rapporti a tempo parziale, una retribuzione complessiva che sia sufficiente (art. 36, primo comma, della Costituzione) a realizzare un'esistenza libera e dignitosa". E su tali rilievi la medesima giurisprudenza ha basato l'affermazione che "il carattere necessariamente bilaterale della volontà in ordine a tale riduzione

nonché alla collocazione della prestazione lavorativa in un determinato orario (reputato dalle parti come il più corrispondente ai propri interessi) comporta che ogni modifica di detto orario non possa essere attuata unilateralmente dal datore di lavoro in forza del suo potere di organizzazione dell'attività aziendale, essendo invece necessario il mutuo consenso di entrambe le parti" (Cassazione Sez. lav. 22 marzo 1990, n. 2382).

Riguardo all'art. 1 della legge 903/77 recante il divieto di ogni discriminazione fondata sul sesso in relazione all'accesso al lavoro anche se attuata in riferimento allo stato di gravidanza, aumentano i casi di lavoratrici a termine che non hanno potuto assumere servizio e percepire la relativa indennità per il proprio stato di gravidanza (astensione obbligatoria dal lavoro ex art. 4, lett. a) legge 1204/71). Questo ancorché la Cassazione, con sentenza n. 8971 del 24 agosto 1995, a tal riguardo, si sia così espressa " Lo stato di gravidanza non osta all'assunzione con contratto di lavoro a termine di una lavoratrice che si trovi in periodo di astensione obbligatoria "post partum" (ai sensi degli artt. 4 e 5 legge 1204/71) e la stessa ha diritto a ricevere l'indennità economica di maternità anche nel caso in cui di fatto non vi sia stata la prestazione lavorativa per effetto della coincidenza dell'inizio del rapporto di lavoro con l'astensione anticipata autorizzata dall' Ispettorato del Lavoro".

Quanto alla parità retributiva di cui dall'art. 2 della L. 903/77, risulta dai dati statistici che, nonostante tale norma sancisca un diritto paritario di retribuzione per entrambi i sessi - peraltro già enunciato nella Costituzione e ampiamente consolidato in giurisprudenza e nella contrattazione collettiva - si riscontrano tuttavia situazioni di disparità, per eguali mansioni, ascrivibili non a riduzione rispetto al salario-base ma alla mancata prestazione di lavoro straordinario, in quanto le donne occupate, nella maggioranza dei casi, svolgono anche un ruolo familiare e sociale a cui non possono sottrarsi.

Per quel che concerne la progressione in carriera, rammentato il tenore dell'art. 3, comma 2 della legge n.903 (" le assenze dal lavoro, previste dagli artt. 4 e 5 della legge 1204/71, sono considerate, ai fini della progressione nella carriera come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedono a tale scopo particolari requisiti"), sebbene la giurisprudenza si sia espressa con sentenze che rafforzano la suddetta norma, dalle relazioni e dagli esposti pervenuti nel 1995 emerge che le donne sono tuttora la fascia debole del mercato del lavoro e che le difficoltà di attuazione dei principi della parità si registrano particolarmente in ricorrenza della condizione di lavoratrice madre.

Frequenti sono gli accordi aziendali stipulati ai sensi dell'art. 5, secondo comma della legge 903/77, atti a rimuovere il divieto di lavoro notturno e introdurre particolari sistemi di orario a turno condizionati ad alcune cautele (esenzioni dal turno, notturno per le donne con figli piccoli, rotazioni periodiche, opzioni prioritarie alle donne per rientrare nei turni diurni, riduzione di orario, limiti massimi annuali di permanenza nel turno, etc.).

Gli Ispettorati di Bergamo, Cremona, Mantova e Milano, a proposito di tale disposizione, hanno riscontrato violazioni da parte di cinque aziende per aver adibito a lavoro notturno le lavoratrici senza rimozione del divieto attraverso la disciplina pattizia.

Occorre, però, precisare che in merito è intervenuta da tempo una puntuale direttiva CEE che ha negato la legittimità del divieto in trattazione - salva comunque la tutela delle lavoratrici madri - interpretata vincolativamente dalla Corte di Giustizia delle Comunità europee già con sentenza 25 luglio 1991 n. 345/1989, cui si è adeguata la Corte di Cassazione con sentenza n. 1271 del 3 febbraio 1995, stabilendo che gli accordi deroga per la rimozione del divieto ex art. 5 L. 903/77 devono ritenersi privi di efficacia per mancanza di causa in quanto tale divieto non può ritenersi sussistente in forza del principio di uguaglianza di trattamento per quel che riguarda le condizioni di lavoro poste dall'art. 5 della succitata Direttiva Comunitaria 8 febbraio 1976, n. 76/207 CEE.

Da quanto sopra, notasi che, al di là di una latente difficoltà di adattamento ai principi comunitari, la proficua attività giurisprudenziale ha implementato l'effettività di alcune disposizioni della leggesicché, anche in virtù degli effetti di puntualizzazione normativa introdotti dalla legge n. 125/1991, concernente le azioni positive per la realizzazione della parità sostanziale, non si può negare che l'andamento applicativo della disciplina di parità formale non presenta, oggi, quei problemi e quelle resistenze paventate all'epoca della sua entrata in vigore.

Al contrario, come si è accennato, gli uni e le altre si verificano in primo luogo quando avviene l'intersezione tra status di lavoratrice dipendente e condizione di maternità: è questo lo snodo cruciale nel quale si misura la valenza della parità affermata dal legislatore del 1977, poiché in esso riaffiorano le diverse valutazioni ideologiche del lavoro femminile.

In secondo luogo, l'applicazione del principio di parità subisce un restringimento in ordine ai sistemi classificatori del lavoro in alcuni settori o sottosettori produttivi prevalentemente femminili, nei quali si possono riscontrare forme di sottovalutazione nelle strutture salariali. Trattasi, peraltro, di una questione non sopperibile in via amministrativa.

Infine, si ritiene opportuno di dare conto di un provvedimento legislativo teso a ribadire il rilievo dell'aspetto sociale della maternità e dell'assistenza familiare.

Con legge 8 agosto 1995, n. 335, art. 1, comma 40, sono stati riconosciuti i seguenti periodi di accredito figurativo, per i trattamenti pensionistici determinati esclusivamente a regime contributivo:

- a) "per assenza dal lavoro per periodi di educazione e assistenza dei figli fino al sesto anno di età in ragione di 170 giorni per ciascun figlio";
- b) "per assenza dal lavoro per assistenza ai figli fino al sesto anno di età, al coniuge e al genitore purchè conviventi, nel caso ricorrano le condizioni previste dall'art. 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, per la durata di venticinque giorni complessivi l'anno, nel limite massimo complessivo di ventiquattro mesi".

Si dà conto inoltre che la Corte Costituzionale con sentenza n. 423 del 1995 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del combinato disposto degli artt. 7, comma 1 e 16, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223 nella parte in cui i periodi di astensione dal lavoro della lavoratrice per gravidanza o puerperio non siano computabili per il raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente svolto per usufruire dell'indennità di mobilità.

Si allega la relativa sentenza e la relativa circolare ministeriale.

Lavoratori con Contratto trasformato da tempo pieno a tempo parziale Ex Art.5 Legge 863/84									
Dati relativi al periodo Gennaio - Dicembre di ogni anno									
REGIONI	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
V.AOSTA	25	41	67	92	109	146	192	170	335
PIEMONTE	4.170	4.703	4.919	4.949	7.128	7.284	10.000	8.382	7.749
LOMBARDIA	8.164	8.463	10.922	4.249	13.058	14.338	20.017	17.247	16.408
Pr. Aut. Trento	551	825	747	761	782	930	1.063	940	901
Pr. Aut. Bolzano	149	224	567	599	699	820	799	786	909
TRENTINO	700	1.049	1.314	1.360	1.481	1.750	1.862	1.726	1.810
VENETO	4.592	4.700	5.454	5.558	7.725	8.564	11.254	10.910	10.374
FRIULI	1.526	1.455	2.018	1.947	2.495	2.448	3.173	2.612	2.481
LIGURIA	1.299	1.450	1.794	1.765	2.109	2.114	3.151	3.036	2.998
EMILIA	4.701	4.840	5.745	4.938	7.038	8.110	10.400	9.514	9.749
TOSCANA	2.893	3.566	4.074	4.364	4.583	6.807	7.469	6.074	5.555
UMBRIA	299	434	608	473	436	550	712	725	736
MARCHE	466	715	1.261	1.760	2.754	1.512	2.487	2.168	1.955
LAZIO	3.925	3.004	3.923	4.087	3.974	4.235	6.795	6.389	6.134
ABRUZZO	558	689	605	606	657	581	964	976	803
MOLISE	33	73	90	94	81	81	100	82	139
CAMPANIA	469	593	748	701	706	2.256	1.600	1.648	1.631
PUGLIA	437	507	586	504	630	679	1.144	1.341	1.138
BASILICATA	13	18	112	56	124	154	231	207	233
CALABRIA	85	117	310	187	333	319	500	1.341	930
SICILIA	351	415	696	559	776	1.064	1.010	1.001	983
SARDEGNA	208	285	363	415	430	571	1.225	1.540	1.612
TOTALE	34.914	37.117	45.609	38.664	56.627	63.563	84.286	77.089	73.753

Avviati con contratti di formazione e lavoro Ex. art.3 Legge 863/84									
Dati relativi al periodo Gennaio - Dicembre di ogni anno									
REGIONI	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
V.AOSTA	1.589	1.919	2.154	1.844	1.297	1.068	708	788	964
PIEMONTE	63.176	61.111	62.840	47.328	29.084	19.263	15.240	21.586	25.464
LOMBARDIA	104.486	137.107	148.441	141.702	65.643	52.259	34.629	44.172	51.394
Pr. Aut. Trento	9.131	11.483	10.253	8.260	6.755	5.233	3.999	4.327	5.285
Pr. Aut. Bolzano	1.276	1.604	2.825	2.395	2.304	1.923	1.465	1.970	1.633
TRENTINO	10.407	13.087	13.078	10.655	9.059	7.156	5.464	6.297	6.918
VENETO	45.521	45.840	52.571	48.608	32.368	25.921	19.988	25.245	29.610
FRIULI	17.977	21.292	20.244	16.904	12.698	9.139	7.075	8.353	9.914
LIGURIA	8.397	11.794	11.381	9.643	6.241	4.740	2.840	2.788	3.435
EMILIA	48.065	61.568	64.298	57.598	28.630	23.563	17.316	25.163	32.785
TOSCANA	24.513	33.478	34.624	27.448	18.961	17.110	12.452	13.173	14.526
UMBRIA	8.348	8.599	8.872	8.146	5.823	5.529	3.524	3.895	4.765
MARCHE	12.029	12.717	10.909	10.188	6.743	4.575	2.833	4.087	4.323
LAZIO	25.036	40.658	45.644	40.725	34.844	29.554	22.847	21.990	20.113
ABRUZZO	4.937	6.015	6.775	8.042	7.748	6.439	5.306	6.640	8.538
MOLISE	1.264	1.428	2.054	2.056	1.977	1.600	1.043	1.195	1.700
CAMPANIA	9.485	13.119	15.779	19.615	18.654	13.992	11.729	10.654	10.833
PUGLIA	6.735	9.007	12.106	15.801	14.854	14.200	10.623	8.773	10.466
BASILICATA	1.961	3.326	3.518	4.143	3.907	2.840	2.364	4.836	4.413
CALABRIA	1.929	2.892	2.919	4.917	4.773	3.702	2.579	2.465	2.161
SICILIA	3.604	3.198	4.808	5.328	5.193	5.034	3.981	2.459	2.638
SARDEGNA	3.397	5.488	7.084	8.412	7.846	8.031	6.411	6.557	5.863
TOTALE	402.856	493.643	530.099	489.103	316.343	255.715	188.952	221.116	250.823

Lavoratori avviati con contratti stipulati a tempo parziale Ex Art.5 Legge 863/84									
Dati relativi al periodo Gennaio - Dicembre di ogni anno									
REGIONI	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
V.AOSTA	994	1.094	961	994	963	1.328	1.137	1.213	1.384
PIEMONTE	14.905	16.499	18.134	16.900	20.007	20.346	19.969	21.919	24.220
LOMBARDIA	28.057	30.806	34.556	32.538	33.694	36.123	38.045	41.185	45.804
Pr. Aut. Trento	2.337	4.519	3.269	2.986	4.305	5.156	5.621	5.917	6.706
Pr. Aut. Bolzano	1.550	2.996	4.549	5.072	5.319	5.437	5.584	5.888	7.042
TRENTINO	3.887	7.515	7.818	8.058	9.624	10.593	11.205	11.805	13.748
VENETO	16.908	17.906	19.754	21.916	27.472	29.573	32.222	38.482	44.608
FRIULI	5.169	5.150	5.939	7.487	8.050	9.961	11.616	12.910	13.198
LIGURIA	7.040	7.971	8.683	8.993	8.750	11.176	10.346	9.909	11.927
EMILIA	25.559	27.430	30.360	27.020	34.103	37.661	39.981	47.824	56.973
TOSCANA	15.545	17.360	16.178	21.213	21.109	20.379	20.682	24.730	29.111
UMBRIA	1.296	1.848	2.203	2.685	3.243	3.066	2.921	3.739	4.418
MARCHE	2.499	2.600	4.191	4.037	5.005	5.535	7.537	9.446	10.996
LAZIO	9.603	10.711	13.234	12.671	15.549	18.459	17.049	20.746	25.220
ABRUZZO	1.313	2.296	2.168	2.167	2.403	3.157	3.463	4.562	5.472
MOLISE	211	322	475	495	528	584	780	944	1.088
CAMPANIA	1.947	1.822	2.554	2.074	3.178	4.539	6.459	6.986	8.032
PUGLIA	2.501	2.924	4.365	4.801	5.159	5.724	6.667	8.146	9.679
BASILICATA	218	288	336	356	414	2.836	844	964	1.800
CALABRIA	650	887	847	1.348	1.545	1.775	2.278	3.442	4.800
SICILIA	3.025	3.643	4.907	6.240	7.743	8.007	8.641	9.753	12.607
SARDEGNA	1.500	2.375	2.457	2.793	3.131	4.018	5.068	6.259	8.155
TOTALE	142.827	161.447	180.120	184.786	211.670	234.840	246.910	284.964	333.240

ABRUZZO

Per quanto riguarda lo stato d'applicazione della normativa in esame si comunica quanto segue.

L'AQUILA

Durante l'anno 1995 non sono state segnalate violazioni della L. 903/77.

Il numero degli iscritti nelle liste dei disoccupati ammonta a 36.737 unità con prevalenza del dato femminile che sfiora le 20.000 unità. Il dato riferito agli avviamenti registra una tendenza inversa rispetto agli iscritti poichè su un totale annuale di avviamenti pari a 16.405, solo il 30% va riferito alle donne, con eccezione del settore agricoltura, dove è prevalente l'occupazione femminile.

PESCARA

Dal confronto dei dati dell'anno precedente con quelli del 1995 si nota che c'è stato un calo generale delle assunzioni ma non si può dire che vi siano differenze dovute al sesso tali da far supporre una volontà discriminatoria.

Si trasmettono peraltro le notizie per ogni articolo:

Art. 1

a) Non si sono riscontrate violazioni;

b) Non risultano stipulate deroghe.

Art. 3

Non risultano denunciate discriminazioni.

Art. 4

Il ricorso alla normativa è quasi totale.

Art. 5

Non sono stati depositati presso l'UPLMO contratti in materia di lavoro notturno delle donne o in deroga.

Art. 6

Non vi sono state problematiche specifiche in merito.

Art. 7

Non vi sono casi inerenti l'obbligo.

Art. 8

Non risultano casi di violazione della normativa, nè risultano essere state emesse o depositate sentenze in merito.

TERAMO**Art. 1 - 3**

Non risulta che vi siano stati accordi aziendali che abbiano interessato lavori pesanti dai quali possano essere escluse le donne.

Non sono state rilevate violazioni relative a discriminazioni riguardanti l'accesso al lavoro, nella formazione professionale e nell'attribuzione delle mansioni, delle qualifiche professionali e della progressione in carriera. Non sono pervenute segnalazioni da parte di lavoratrici o delle OO.SS.

Art. 4

Non si hanno notizie di lavoratrici che abbiano chiesto di proseguire l'attività lavorativa oltre il limite d'età.

Art. 5

Nel corso del 1995 3 aziende hanno comunicato di aver stipulato contratti in deroga al lavoro notturno.

Artt. 6 e 7

Non sono sorte problematiche per l'applicazione degli stessi articoli.

Art. 15

Non sono stati proposti ricorsi in base a detto articolo.

CHIETI

Nel 1995 , da un esame dei dati relativi agli avviamenti al lavoro effettuati dalle sezioni circoscrizionali, emerge un sensibile aumento degli avviati di sesso femminile rispetto all'anno precedente.

Art.1

a) Non si sono riscontrate violazioni

b) Non risultano stipulate deroghe

Art. 3

Non risultano denunciate discriminazioni

Art. 4

Il ricorso alla normativa è pressochè totale.

Art. 5

Non sono stati stipulati accordi in materia di lavoro notturno delle donne.

Art. 15

Non risultano violazioni alla normativa, nè sono state emesse sentenze in merito.

BASILICATA

Numerosi progressi sono stati realizzati dalla donna lucana per una sua fattiva partecipazione alle attività produttive e sociali. La profonda trasformazione culturale della società lucana dovuta a diversi fattori e non ultimo alla scolarizzazione di massa che ha caratterizzato gli ultimi decenni, ha portato la donna lucana a ricoprire un nuovo ruolo nella vita economica e sociale. Tuttavia tale processo evolutivo trova un freno nella grave e profonda crisi che ha investito l'apparato produttivo ed economico già da diversi anni. Dagli ultimi dati ufficiali degli iscritti al collocamento, riferiti alla fine di ottobre 1995, si rileva che i disoccupati della regione ammontano a n. 108.305, pari al 25,71% della popolazione attiva, e che la percentuale femminile è del 52,18%. Inoltre per il 44% si tratta di giovani che hanno superato i trenta anni e la metà degli stessi è costituita da donne. E' facilmente intuibile, pertanto, quanto sia difficile per la forza lavoro di sesso femminile accedere al mondo del lavoro. Fatta tale premessa si riportano di seguito le notizie riguardanti lo stato di attuazione in Basilicata della legge 903/77.

Art. 1

- a) Nel corso del 1995 non sono state segnalate o riscontrate infrazioni alla normativa dovute a discriminazioni fondate sul sesso per l'accesso al lavoro;
- b) non risulta che siano intervenute deroghe alla contrattazione collettiva vigente in favore di lavoratrici per lavori particolarmente gravosi.

Art. 3

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

Art. 4

Non si è in grado di precisare l'entità del fenomeno della opzione da parte della donna lavoratrice oltre l'età pensionabile.

Art. 5

Il divieto di adibire le donne al lavoro notturno viene regolarmente osservato in Basilicata. In provincia di Potenza 2 ditte hanno stipulato accordi aziendali in deroga a tale divieto. Per la provincia di Matera,

invece, sono rimasti in vigore anche per il 1995 due accordi aziendali stipulati negli anni precedenti.

Art. 6

Non sono emerse problematiche in merito all'applicazione della norma in esame nè sono stati esperiti interventi in proposito da parte degli Ispettorati della regione.

Art. 7

Il ricorso alle ipotesi previste da questo articolo è un fenomeno sporadico e molto limitato.

Art. 15

Non risultano adottati provvedimenti per la violazione degli artt. 1 e 5 della legge 903/77. Si fa presente inoltre che l'Ispettorato Provinciale di Potenza ha comunicato di aver riscontrato 4 violazioni alla normativa prevista dalla legge 1204/71.

CALABRIA

Lo stato di applicazione della normativa in esame è soddisfacente nei settori del pubblico impiego, mentre nel settore privato dell'agricoltura è spesso assente il momento del "contrasto" fra le parti sociali, in quanto non giunge agli organi di vigilanza la denuncia di atti di discriminazione. Nel corso del 1995 non vi sono state notevoli variazioni, rispetto all'anno precedente, nel quadro complessivo dei rapporti di lavoro riguardate il personale femminile. Non sono stati stipulati accordi aziendali per i lavori particolarmente pesanti o il lavoro notturno delle donne, nè sono state segnalate violazioni delle norme sulla parità in materia salariale o contrattuale.

Non risulta che in questa regioni siano stati tenuti, da parte di imprenditori, atteggiamenti discriminatori nei confronti delle lavoratrici in occasione di assunzione al lavoro o comportamenti illegali nell'ambito delle stessa aziende durante lo svolgimento dell'attività lavorativa. La collocazione in servizio e l'inserimento nell'organico delle imprese è avvenuto nei vari settori produttivi sulla base dei requisiti professionali e non del sesso.

In allegato si trasmette un prospetto, con i grafici contenenti i dati dei movimenti rilevati dagli ULMO nel 1995. Da un esame comparativo con gli analoghi dati dell'anno precedente si nota, negli avviamenti e nei licenziamenti delle donne, una flessione rispettivamente dell'8,3% e del 21,7%; la situazione è stata nettamente a favore del personale femminile, in quanto il numero degli stessi movimenti riferiti agli uomini è inferiore a quello delle lavoratrici.