

ATTI PARLAMENTARI
XIII LEGISLATURA

CAMERA DEI DEPUTATI

Doc. CII
n. 1

RELAZIONE

SULLO STATO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE
CONCERNENTE LA PARITÀ DI TRATTAMENTO
TRA UOMINI E DONNE IN MATERIA DI LAVORO
(ANNO 1995)

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

Presentata dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale
(TREU)

Trasmessa alla Presidenza il 7 maggio 1997

PAGINA BIANCA

INDICE

1) Considerazioni generali	<i>Pag.</i> 5
2) Tavole dei dati occupazionali	» 10
3) Rassegna dei dati regionali	» 12
4) Appendice di giurisprudenza e casistica amministrativa .	» 44

PAGINA BIANCA

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 ancorchè 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.

XIII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Lavoratori con Contratto trasformato da tempo pieno a tempo parziale Ex Art.5 Legge 863/84												
REGIONI	Dati relativi al periodo Gennaio - Dicembre di ogni anno											
	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	587	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	1.784	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	298	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	45.809	38.664	56.627	63.563	84.286	77.089	73.753			

XIII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Avviati con contratti di formazione e lavoro Ex. art.3 Legge 863/84											
REGIONI	Dati relativi al periodo Gennaio - Dicembre di ogni anno										
	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		984	
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	
FRUII	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	45.844	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	

XIII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

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

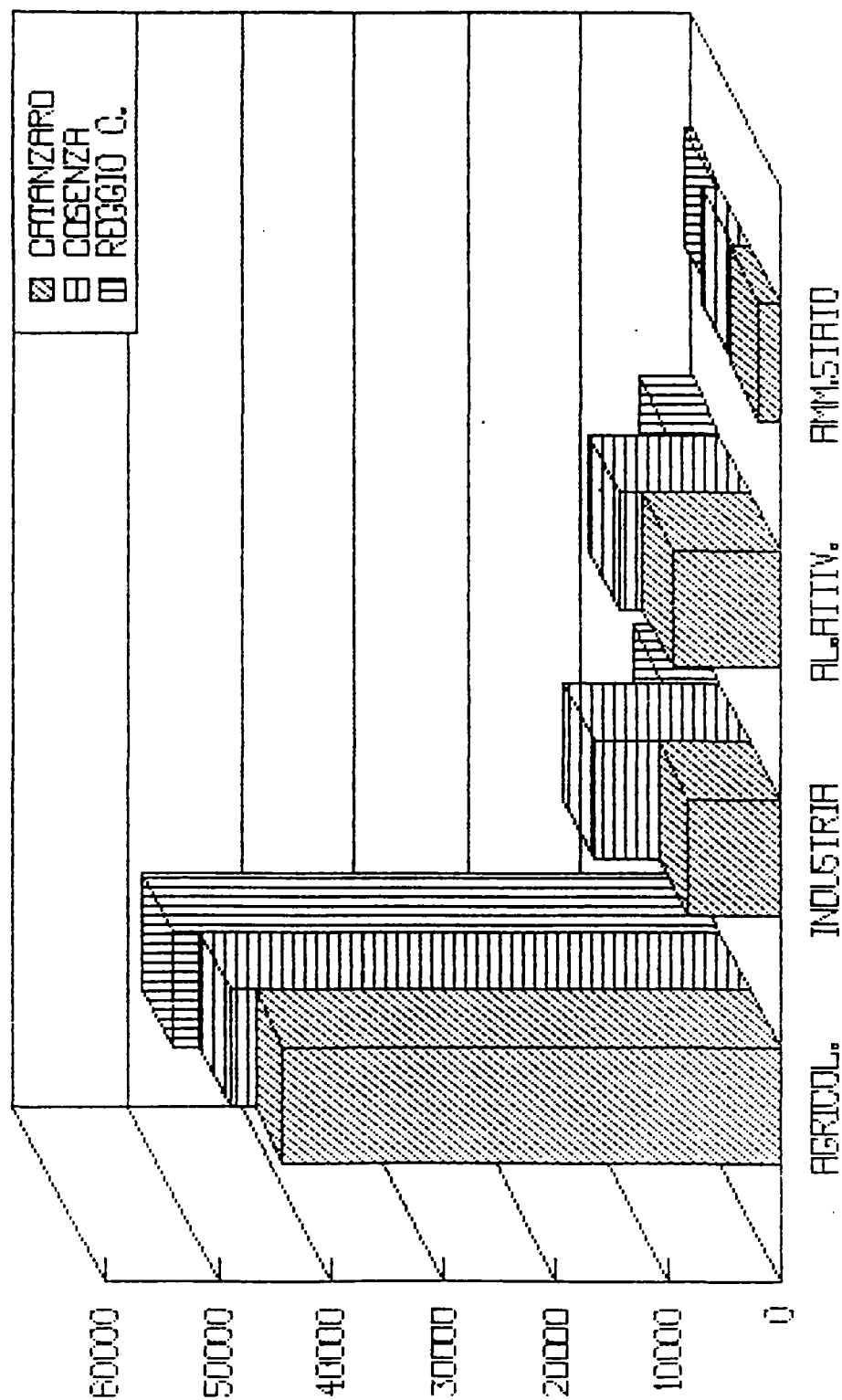
Lo stato di applicazione della normativa in esame è soddisfacente nei settori del pubblico impiego, mentre nel settore privato dell'agricoltura è spesso assente il momento del "contrasto" fra le parti sociali, in quanto non giunge agli organi di vigilanza la denuncia di atti di discriminazione. Nel corso 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.

AVVIAMENTI DISTINTI PER PROVINCIA

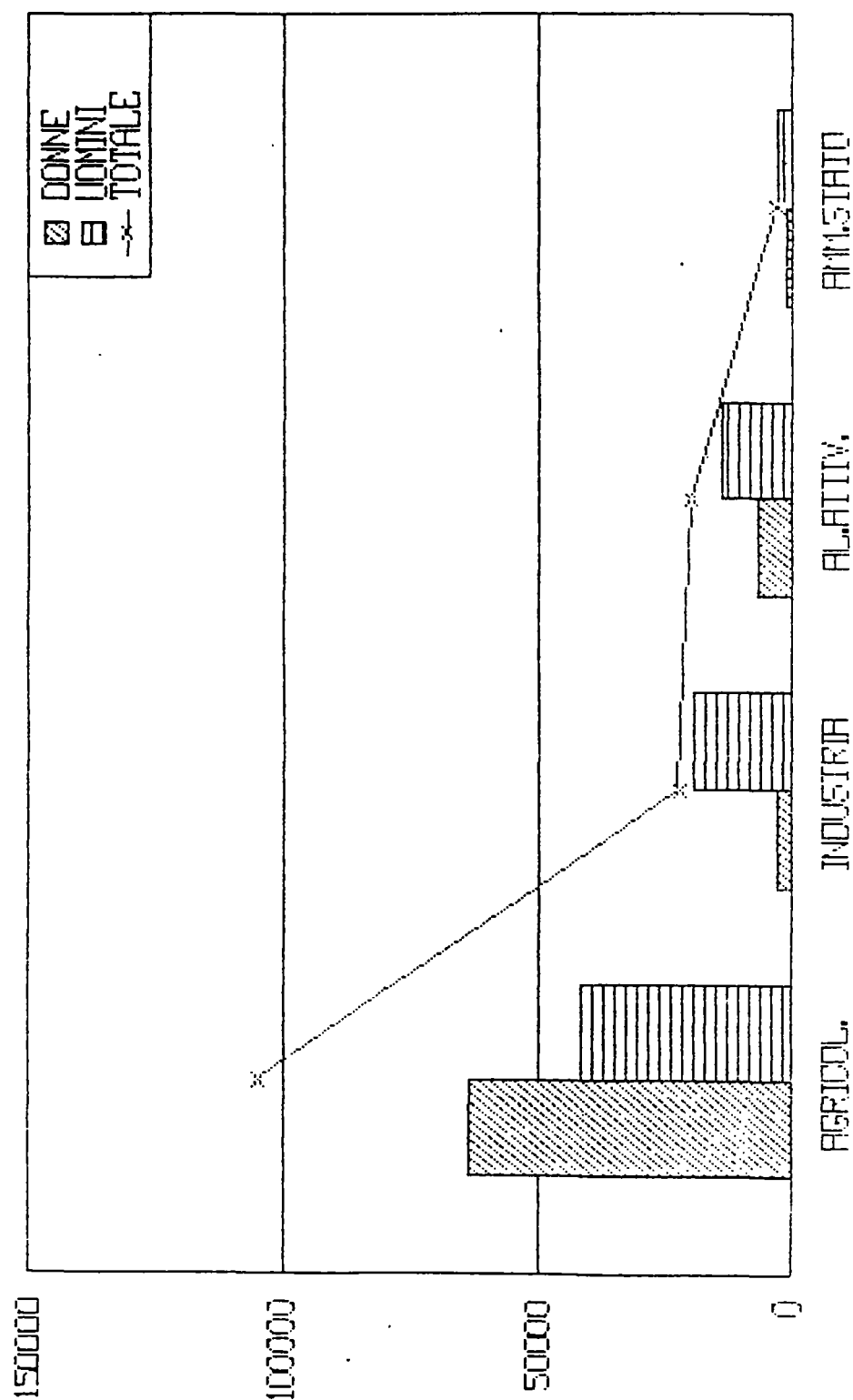
ANNO 1995 - CALABRIA



elab. dati. AB

LICENZIAMENTI UOMINI E DONNE

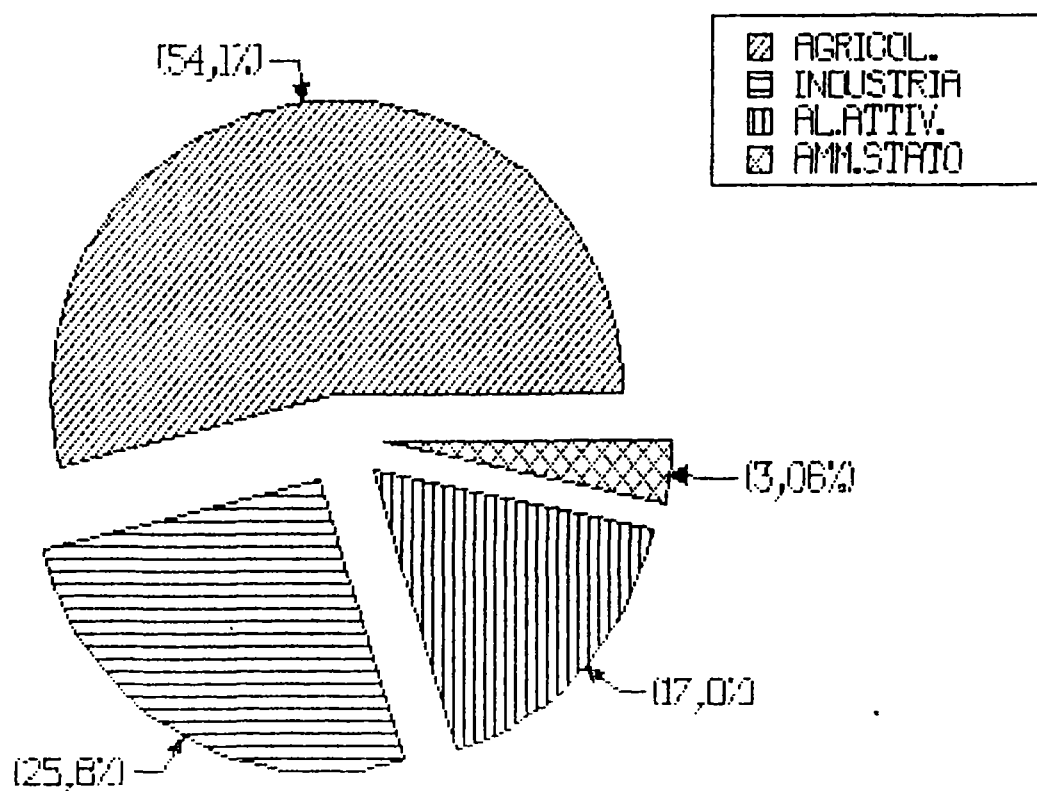
ANNO 1995 - CALABRIA



elab. dati. AB

AVVIAMENTI UOMINI

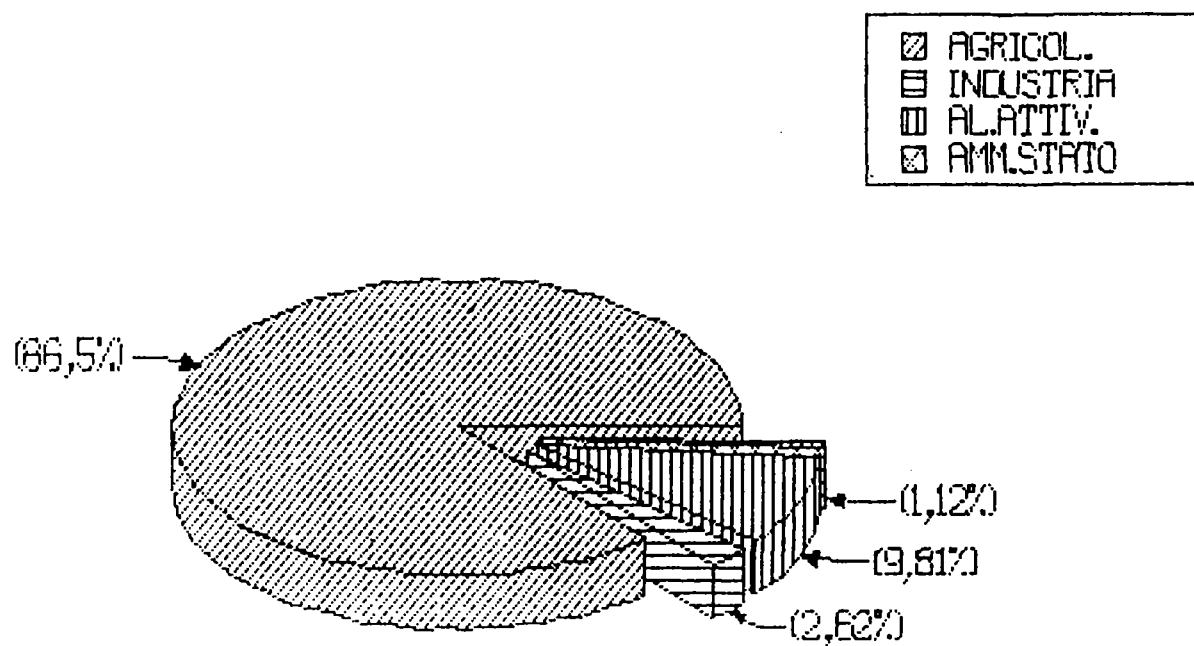
ANNO 1995 - CALABRIA



elab. dati. AB

AVVIAMENTI DONNE

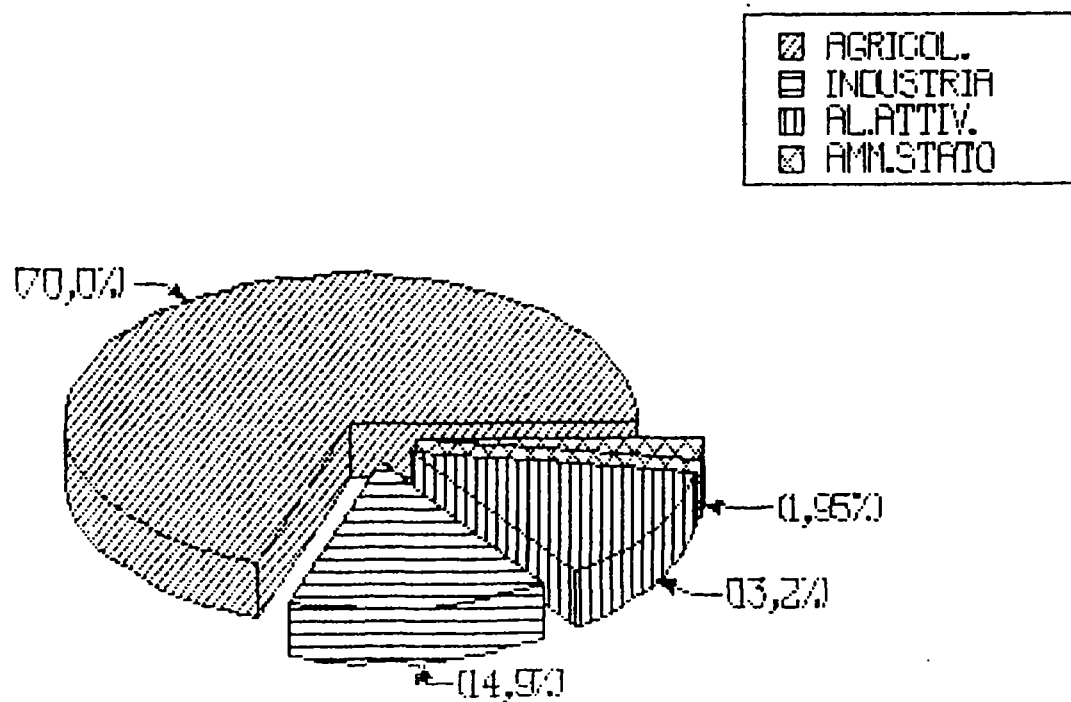
ANNO 1995 - CALABRIA



elab.dat. AB

LICENZIAMENTI

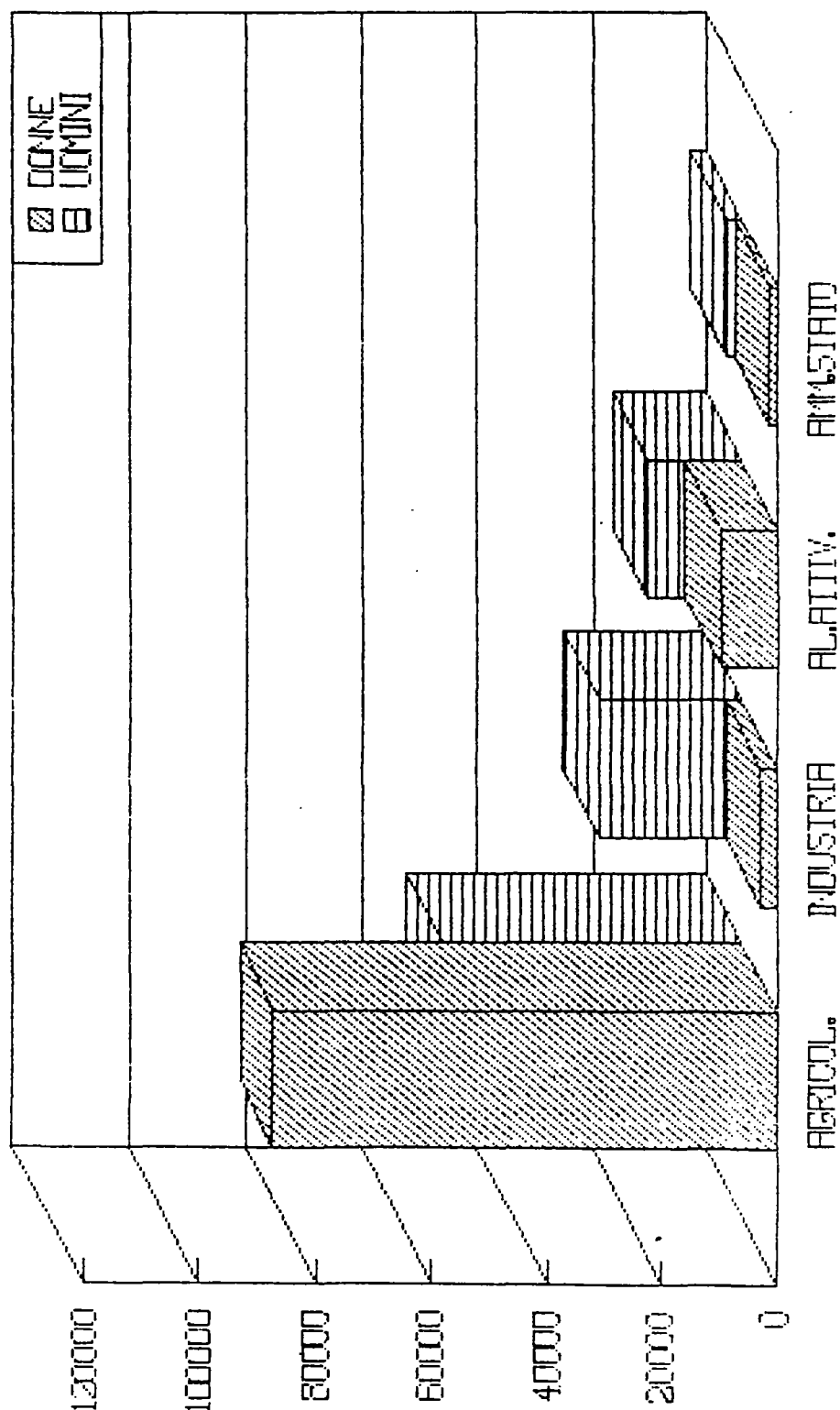
ANNO 1995 - CALABRIA



elab. dati AB

AVVIAMENTI

ANNO 1995 - CALABRIA



elaborati AB

CAMPANIA

In riferimento alla normativa in esame l'Ufficio Regionale ha evidenziato quanto segue.

Art. 1

a) non sono state riscontrate violazioni riguardanti l'accesso al lavoro

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

Artt. 3 - 4

Non sono state denunciate e accertate discriminazioni per l'attribuzione delle qualifiche e la progressione di carriera.

Art. 5

Sono stati stipulati 3 accordi aziendali di deroga al lavoro notturno delle donne.

Artt. 6 - 7

Non ci sono stati problemi per l'applicazione della normativa.

Art. 15

Non risulta che vi siano stati interventi per reprimere violazioni alla normativa in argomento.

EMILA ROMAGNA

Anche nel corso del 1995 la normativa sulla parità in Emilia Romagna sembra aver trovato ampia applicazione. Nonostante la pressochè assenza di richiesta di intervento e di vertenze, non si può, comunque non rilevare la maggiore difficoltà di inserimento nel mondo del lavoro delle donne, sia la loro maggiore espulsione da settori industriali in difficoltà.

Si riferisce quanto segue circa gli articoli in esame.

Art. 1

- a) non sono stati riscontrati casi di violazione delle norme vigenti riguardanti l'accesso al lavoro delle donne;
- b) nessuna deroga contrattuale è stata attuata in relazione a lavori particolarmente pesanti.

Art. 3

Non sono stati segnalati casi di discriminazione basati sul sesso per quanto concerne l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione in carriera.

Art. 4

Non si possiedono dati circa il numero delle lavoratrici che hanno esercitato l'opzione per il proseguimento del lavoro oltre i 55 anni di età.

Art. 5

Sono stati stipulati 189 contratti in materia di lavoro notturno in favore delle donne così suddivisi:

Bologna : 11 accordi di deroga al divieto di lavoro notturno.

Ferrara : 4 accordi sindacali.

Forlì : 6 accordi sindacali.

Modena : 46 accordi sindacali.

Parma : 30 accordi sindacali.

Ravenna : 19 accordi sindacali.

Reggio Emilia : 73 accordi sindacali.

Artt. 6 - 7

Non si hanno dati precisi in merito alla fruizione dei benefici di detti articoli.

Art. 15

Non risulta che vi siano stati interventi per reprimere violazioni alla normativa in argomento.

FRIULI VENEZIA GIULIA

Per quanto riguarda l'applicazione della normativa in esame gli Ispettorati locali hanno evidenziato quanto segue:

Art. 1

a) è stata accertata 1 violazione, in quanto è emersa la discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro di personale impiegatizio; è stata segnalata 1 violazione circa le modalità di accesso al lavoro con contratto di formazio-lavoro..

b) non risultano intervenute deroghe a mezzo di contrattazione collettiva per quanto riguarda lavori particolarmente pesanti.

Art. 3

Per quanto concerne l'attribuzione delle qualifiche, mansioni, provgressione nelle carriere non sono state segnalate o accertate discriminazioni.

Art. 5

Nel corso del 1995 risultano stipulati n. 25 accordi aziendali in deroga al divieto di lavoro notturno delle donne.

Art. 6

In generale non si sono evidenziate problematiche inerenti la materia di cui si tratta.

Art. 7

Non sono sorti problemi circa l'applicazione di questo articolo.

Art. 15

Nel corso di specifiche azioni di vigilanza, è stata accertata presso un'azienda manifatturiera la violazione dell'art. 5, 1° comma, riguardante 7 lavoratrici.

Non risultano essere stati proposti dal Pretore ricorsi da parte di lavoratori, nè da parte delle OO.SS.

LAZIO

Per quanto riguarda lo stato di applicazione della normativa in esame, si comunicano, qui di seguito, le notizie e le considerazioni pervenute dagli Ispettorati provinciali del Lazio.

In generale non sono state riscontrate discriminazioni di personale femminile riguardo l'accesso al lavoro o in relazione ad attribuzioni di qualifiche, mansioni o progressioni della carriera, mentre viene confermata la tendenza ad un maggior utilizzo delle donne nel part-time.

ROMA

L'Ispettorato Provinciale del Lavoro di Roma ha fatto conoscere che la tendenza all'uguaglianza fra uomini e donne è alimentata da una vigilanza assidua tendente al raggiungimento di una parità effettiva e non semplicemente formale.

E' stata svolta da parte degli Ispettorati un'accurata attività di vigilanza, specifici interventi sono stati effettuati a seguito di una interrogazione parlamentare, in ordine al presunto comportamento discriminatorio nella progressione in carriera connesso al lavoro parziale prestato da alcune impiegate presso un istituto operante nel settore dle credito. L'Ispettorato Provinciale si è inoltre interessato di un altro caso riguardante la progressione di carriera presso un Istituto di previdenza per l'accesso alle responsabilità dirigenziali, dove si rileva l'impatto discriminatorio nei confronti delle donne.

Nel corso del 1995 nella provincia è stato registrato un incremento dell'attività che ha portato alla predisposizione e allo svolgimento di 18 progetti, ad iniziativa di enti pubblici e soggetti privati.

Si evidenzia, inoltre, un notevole numero di contratti part-time stipulati dalle donne rispetto a quelli stipulati dagli uomini pari rispettivamente a 12.957 ed a 5.752, nonchè la stipulazione dei contratti part-time per trasformazione di contratti a tempo pieno, che nel 1995 sono stati complessivamente 8.502, con una prevalenza di quelli che hanno riguardato le donne rispetto a quelli relativi agli uomini.

Permangono nel mondo del lavoro diffusi preconcetti e differenti trattamenti che portano a ritenere che le donne, anche nei settori ad alta femminilizzazione, restano nei livelli più bassi delle qualifiche con retribuzioni mediamente inferiori rispetto a quelle degli uomini.

Non sono pervenute nel corso del 1995 richieste di intervento da parte delle lavoratrici, nè segnalazioni di violazioni delle Organizzazioni Sindacali.

FROSINONE

Art. 1

a) è stato rilevato che in materia di assunzione è stato privilegiato il personale di sesso maschile, anche se nessuna discriminazione è stata riscontrata riguardo l'accesso al lavoro delle donne, in considerazione anche della forte domanda di contratti part-time rivolta alle donne (1108) rispetto agli uomini (471);

b) non sono intervenute deroghe riferite a mansioni di lavoro particolarmente pesanti.

Art. 3

Non è stata riscontrata alcuna discriminazione o denuncia in riferimento alle attribuzioni delle qualifiche, mansioni e progressioni della carriera.

Art. 4

Non si sono verificati casi, nè si è avuta notizia di lavoratrici che abbiano chiesto di lavorare oltre il 56° anno di età.

Art. 5

Nel 1995 sono stati stipulati 2 accordi aziendali riguardanti deroga al lavoro notturno delle donne, mentre sono rimasti in vigore quelli stipulati negli anni precedenti.

Art. 6

Non è stato riscontrato alcun caso di adozione o affidamento di bambini.

Art. 15

Non sono state emesse sentenze in materia nè sono stati proposti ricorsi al Pretore.

LATINA

Nel corso dell'attività di vigilanza espletata nel corso del 1995 non sono state accertate violazioni delle normative in oggetto, nè sono state proposte questioni concernenti la parità retributiva o la progressione di carriera del personale femminile occupato nelle aziende della provincia. In materia di deroga al divieto di lavoro notturno sono pervenuti 6 verbali di accordo aziendale.

RIETI

Art. 1

Nel corso dell'ordinaria vigilanza effettuata dall'Ispettorato risulta accertata una sola violazione, attuata con discriminazione nell'assunzione

di una lavoratrice in stato di gravidanza da parte di un Ente pubblico locale.

Art. 3

Non sono pervenute segnalazioni relative a discriminazioni attuate per le attribuzioni di qualifiche, mansioni e progressione di carriera.

Art. 4

Non sono stati segnalati casi di lavoratrici prossime all'età pensionabile che abbiano manifestato l'intenzione di proseguire nell'attività lavorativa.

Art. 5

Sono stati stipulati n. 2 accordi sindacali in deroga al lavoro notturno delle donne.

Art. 15

Non risultano casi di violazione segnalati al Pretore.

Nella provincia sono stati stipulati durante il 1995 n. 780 contratti part-time, dei quali n. 575 stipulati con personale femminile.

VITERBO

Nel corso del 1995 non si sono avute richieste di intervento e solo occasionalmente è stata fornita consulenza ed informazione in materia, in particolare per aspetti che hanno interessato più le lavoratrici madri che la legge di parità in senso stretto. Nel corso dell'attività ispettiva dell'Ufficio sono stati esperiti accertamenti anche sull'applicazione della legge 903/77 rilevando elementi concreti di esclusione del fenomeno discriminatorio.

A livello provinciale si precisa che non sono state segnalate violazioni, nè si sono verificate discriminazioni, nè risultano casi di attivazione delle procedure presso la Pretura.

E' stato inoltrato all'Ispettorato Provinciale un solo accordo sindacale in deroga che ha interessato n. 195 lavoratrici.

LIGURIA

La normativa sulla parità uomo-donna, almeno formalmente, risulta nel complesso rispettata.

Gli Ispettorati Provinciali, nel corso dell'attività di vigilanza, non hanno riscontrato violazioni concernenti l'accesso al lavoro e la parità retributiva, nè hanno rilevato o segnalato discriminazioni per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, dello svolgimento delle mansioni, della progressione in carriera nei confronti del personale femminile.

Solo poche aziende si sono avvalse della deroga al divieto di lavoro notturno delle donne, trasmettendo agli Ispettorati i relativi verbali di accordo con le rappresentanze sindacali.

Le richieste di astensione anticipata dal lavoro ai sensi dell'art. 5 della L.1204/71 restano attestate su numeri molto alti.

LOMBARDIA

Nel 1995 in Lombardia gli avviamenti al lavoro hanno mostrato un miglioramento rispetto all'anno precedente in particolare per la componente maschile e per i giovani. Dai dati elaborati al riguardo dall'Osservatorio del Mercato del Lavoro della Regione Lombardia risulta tuttavia che anche nel 1995 le donne continuano ad essere la fascia debole del mercato del lavoro. Le problematiche connesse al ruolo della donna nel mondo del lavoro hanno continuato ad essere oggetto di particolare attenzione da parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori nonché delle forze politiche e degli organi istituzionali, sia nazionali che locali.

In ordine allo stato di applicazione della legge 903/77 in Lombardia, nel 1995, si rileva che agli Ispettorati Provinciali del Lavoro sono pervenute pochissime segnalazioni.

Gli Ispettorati hanno esercitato un attento controllo sugli accordi di deroga al divieto di lavoro notturno delle donne nelle aziende manifatturiere; gli stessi Ispettorati hanno inoltre fornito, attraverso l'Ufficio Informazioni e Rapporti esterni, chiarimenti richiesti in ordine alla normativa in esame, con particolare riguardo ai benefici previsti dagli articoli 6 e 7.

In merito ai risultati della vigilanza e dell'attività amministrativa svolta dagli Ispettorati del Lavoro, si riferisce quanto segue:

Articolo 1:

E' stata accertata una violazione nei confronti di una lavoratrice messa in atto al suo rientro dalla maternità e riscontrata dall'Ispettorato Provinciale di Milano che ha provveduto ad inoltrare apposita informativa alla Procura della Repubblica.

In tema di discriminazione sono stati condotti dagli Uffici accertamenti a seguito della segnalazione prevenuta dalla Consigliera regionale di parità in ordine ad articoli di stampa.

Articolo 2:

Nessuna segnalazione è pervenuta in merito agli Ispettorati e nessuna violazione a tale norma è stata riscontrata nel corso della normale attività di vigilanza.

Articolo 3:

Nessuna segnalazione è pervenuta agli Ispettorati, nè sono state riscontrate irregolarità. Non risultano controversie nè di carattere civile, nè sindacale in ordine all'età di pensionamento e sul diritto di opzione a restare attività subordinata fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini.

Articolo 5:

Gli Ispettorati di Bergamo, Cremona, Mantova e Milano hanno riscontrato la violazione dell'articolo da parte di cinque aziende per aver addetto al lavoro notturno lavoratrici senza avere preventivamente provveduto a rimuoverne il divieto.

Per quanto riguarda gli accordi di deroga al divieto del lavoro notturno stipulati in Lombardia nel corso del 1995, di cui è stata inoltrata la comunicazione agli Ispettorati del lavoro, questi sono stati 207.

Articolo 6:

Non sono state segnalate inadempienze, nè sono emerse violazioni nel corso della normale attività di vigilanza.

Articolo 7:

Non sono emersi casi di violazione del diritto del lavoratore padre.

Articolo 15:

Non risulta che siano stati emessi decreti motivati, nè ricorsi al Pretore in materia di discriminazioni sessualipromossi direttamente o alle Organizzazioni sindacali.

MARCHE

Si riferisce quanto segue circa lo stato di applicazione, nella regione Marche, della legge in esame.

Art. 1

- a) Non sono state segnalate violazioni riguardanti l'accesso al lavoro;
- b) non risultano concordate deroghe relative a lavori particolarmente pesanti.

Art. 3

Non sono state denunciate discriminazioni per ciò che attiene l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e progressioni di carriera.

Art. 4

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

Art. 5

Nel corso dell'anno sono stati stipulati 11 accordi aziendali di deroga al lavoro notturno che hanno interessato complessivamente 208 lavoratrici.

Artt. 6 - 7

Non è insorta nessuna problematica nell'applicazione della particolare normativa.

Art. 15

Non risulta che in materia siano state pronunciate sentenze.

MOLISE

Notevole è stata l'attività di consulenza svolta dagli Ispettorati, che oltre a dare risposta a numerosi quesiti concernenti la legge 1204/71, hanno continuato ad effettuare opera di divulgazione della normativa prevista dalla legge 125/91, allo scopo di promuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità nell'accesso e nello svolgimento del rapporto di lavoro.

Allo scopo di combattere comportamenti si è auspicata e favorita una fattiva collaborazione con le organizzazioni sindacali e con i consiglieri di parità in ambito regionale e provinciale perchè segnalino e consentano di intervenire in sospette situazioni discriminatorie.

A conclusione della presente, per quanto attiene il disposto dell'art. 5 della legge n. 903/77, risulta depositata n. 1 comunicazione di deroga al divieto di lavoro notturno riguardante lo "Zuccherificio del Molise" che a seguito di contrattazione aziendale ha disposto l'inserimento di n. 78 lavoratrici.

In provincia di Isernia il numero delle donne assunte con contratto part-time è stato notevolmente superiore a quello relativo agli uomini.

Alcuna segnalazione è pervenuta nel 1995 relativamente all'art. 4, comma 9 della L. 125/91 sulle pari opportunità, nè altre segnalazioni sono pervenute circa l'applicazione della stessa legge.

PIEMONTE

In Piemonte il grado di applicazione della normativa in esame, in linea generale, può ritenersi soddisfacente, e ciò è dimostrato anche dal fatto che pochissime segnalazioni sono pervenute dagli Uffici circa eventuali violazioni a quanto previsto dalla legge 903/77.

Relativamente alle singole disposizioni si precisa quanto segue:

Art. 1

- a) non sono pervenute denunce per fatti discriminatori nell'accesso al lavoro delle lavoratrici;
- b) non si è a conoscenza di deroghe intervenute a mezzo della contrattazione per ciò che concerne i lavori particolarmente pesanti.

Art. 3

Non sono pervenute denunce nè sono state accertate discriminazioni per ciò che attiene all'attribuzione delle qualifiche, mansioni e progressioni nella carriera.

Art. 4

Non si è in possesso di dati in merito a richieste di continuare a lavorare oltre l'età pensionabile.

Art. 5

Nel corso del 1995 sono stati stipulati diversi contratti aziendali in materia di lavoro notturno delle donne (25 accordi nella provincia di Cuneo, in provincia di Asti le lavoratrici interessate sono state 150); i settori maggiormente interessati sono stati quello tessile, quello metalmeccanico e alimentare.

Art. 6

Circa l'applicazione di questo articolo non è stato evidenziato che le norme stesse siano state disattese.

Art. 7

I casi di assenza dal lavoro del padre in alternativa alla madre lavoratrice sono pochi.

Art. 15

Non risulta che le lavoratrici o le OO.SS. abbiano fatto ricorso ai Pretori.

Particolare rilevanza ha avuto anche la funzione dello Sportello Donna e Lavoro; il gruppo di lavoro, costituito nel maggio 1993 ha operato ai sensi della legge 125/91 col preciso intento di:

- eliminare le disparità di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali nei quali esse sono rappresentate;
- tentare di dare loro maggiore visibilità nel mercato del lavoro.

Il gruppo si è strutturato in, cinque sottogruppi tematici, i quali hanno permesso il concretizzarsi di una solida rete locale/regionale di sviluppo delle politiche attive del lavoro rivolte alle donne.

PUGLIA

Si riferiscono le notizie relative allo stato di applicazione della legge 903/77 per l'anno 1995.

Art. 1

a) da accertamenti effettuati non risulta che si siano verificate discriminazioni tra uomini e donne per ciò che concerne l'accesso al lavoro;

b) non sono state concordate deroghe a lavori particolarmente pesanti.

Art. 2

Per quanto riguarda il problema della parità retributiva, soltanto l'UPLMO di Lecce ha segnalato che, spesso, si registra la prassi di un tarattamento economico inferiore ai minimi retributivi fissati dai CC.NN.LL., mediante accordi aziendali derogativi "in peius", in quei settori ad occupazione prevalentemente femminile. In tale provincia, infatti, trovano applicazione gli accordi di gradualità, a cui hanno aderito la maggioranza delle aziende, e nei quali, solo per quanto riguarda l'aspetto economico, le parti hanno convenuto di pervenire, in tempi programmati, gradatamente all'applicazione in toto dei contratti stessi. Tuttavia, non si denunciano discriminazione retributive tra lavoratori e lavoratrici all'interno della stessa unità produttiva.

Art. 3

All'Ispettorato Provinciale di Bari è stata denunciata una discriminazione nella progressione di carriera da parte di una lavoratrice dipendente da un'azienda municipalizzata di trasporti; la pratica è in corso di trattazione.

Art. 4

Per quanto è stato possibile accertare, non risulano ricorsi a tale normativa.

Art. 5

Per quanto riguarda la stipula di accordi in deroga al divieto di adibire le donne al lavoro notturno, nel corso del 1995 è stato raggiunto in provincia di Lecce un solo accordo stipulato da un'azienda manifatturiera.

Art. 6-7

Non si sono verificati casi previsti da questi articoli.

Art. 15

Nell'anno in esame non risultano sentenze su comportamenti diretti a violare le disposizioni sul trattamento di parità uomo-donna.

SARDEGNA

Nel corso del 1995, gli Ispettorati del lavoro della Sardegna, hanno eseguito le relative vigilanze riguardanti il grado di applicazione ed osservanza della legge di parità n. 903/77.

Da queste indagini risulta, tuttavia, che il principio di parità tra uomini e donne nel rapporto di lavoro trova, nell'attuazione pratica, limitazioni e condizionamenti relativi alla crisi occupazionale ed alle situazioni socio-culturali.

TOSCANA

Si espone la situazione emergente dalle relazioni fatte pervenire all'Ufficio regionale dagli Ispettorati provinciali della Toscana:

Art. 1

Sono pervenute solo due richieste d'intervento all'Ispettorato provinciale di Firenze.

Art. 2

Non sono pervenute richieste di intervento.

Art. 3

Non sono pervenute notizie di comportamenti discriminatori.

Art. 4

Non sono state segnalate opzioni a continuare l'attività lavorativa fino alla stessa età prevista per gli uomini.

Art. 5

Arezzo : sono stati stipulati 5 accordi aziendali per complessive 59 lavoratrici.

Pistoia : sono stati stipulati 4 accordi.

Siena : è stato stipulato 1 accordo.

Livorno : è stato stipulato 1 accordo.

Lucca : è stato stipulato 1 accordo.

Art. 6

Sono pervenute alla sede INPS di Arezzo 5 domande di astensione da parte di lavoratrici madri adottive.

Art. 7

Non si è a conoscenza di alcun problema in merito.

Art. 15

In nessuna provincia risultano interventi da parte dell'autorità giudiziaria, nè ricorsi da parte dei lavoratori alle OO.SS.

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

In riferimento allo stato di applicazione della legge di parità n. 903/77 si precisa quanto segue.

Nel 1995 non è stato stipulato alcun contratto integrativo né alcuna vertenza avente per oggetto elementi difformi dalla legge 903/77.

L'Agenzia del lavoro ha predisposto una piano d'intervento pluriennale in linea con i principi espressi dalla legge 125/91; sono evidenziati gli elementi riguardanti la flessibilità dell'orario di lavoro per consentire alle donne di effettuare rientri gradualì dopo la maternità e più in generale per meglio conciliare le esigenze familiari con il mondo del lavoro.

Per quanto riguarda l'andamento occupazionale delle donne nell'anno 1995 la situazione può ritenersi più favorevole rispetto all'anno precedente.

Gli accordi stipulati in deroga al divieto di lavoro notturno delle donne di cui all'art. 5 della L.903/77 risultano essere 11; a carico dei responsabili di 2 aziende sono stati adottati provvedimenti contravvenzionali.

UMBRIA

La situazione del mondo del lavoro in Umbria penalizza la componente femminile che risulta essere circa il 60% del dato dei disoccupati rilevati nelle province.

Per quanto riguarda i singoli articoli della legge 903/77 si evidenzia quanto segue.

Art. 1

a) non sono state segnalate discriminazioni fondate sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro;

b) non sono state concordate deroghe relative ai lavori particolarmente pesanti.

Art. 3

Non sono state denunciate o accertate discriminazioni concernenti l'attribuzione di qualifiche e mansioni e la progressione in carriera.

Art. 5

A Perugia sono stati stipulati 5 accordi aziendali di deroga al lavoro notturno.

A Terni non è stato stipulato alcun accordo in materia di lavoro notturno delle donne.

Art. 6

Non si ha notizia di problematiche in ordine all'applicazione di questo articolo.

Art. 7

Non hanno dati precisi circa l'entità del fenomeno.

VENETO

Si riferiscono le notizie sullo stato di applicazione, nell'ambito regionale, della normativa in esame.

Art. 1

a) sono state accertate 2 violazioni dell'art. 5 in materia di lavoro notturno;

b) non sono stati stipulati accordi collettivi in ordine ai lavori particolarmente pesanti.

Art. 3

Non risultano casi di discriminazione nelle qualifiche fondati sul sesso.

Art. 5

Sono stati stipulati 5 accordi di deroga al lavoro notturno che hanno interessato 1.655 lavoratrici.

Art. 6 - 7

Non risultano segnalazioni.

Art. 15

Non sono stati richiesti interventi di repressione di violazione alla normativa, nè risultano pronunciate sentenze in materia da parte della Magistratura.

RELAZIONE ANNO 1995 - Giurisprudenza

CORTE COSTITUZIONALE

Sentenza n. 423/95 con la quale è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale del combinato disposto dagli artt. 7, commi 1 e 16, della legge 223/91 nella parte in cui non prevedono che i periodi di astensione dal lavoro della lavoratrice per gravidanza e puerperio sono computabili al fine del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità.

CORTE DI CASSAZIONE

Con sentenza n. 1271 del 3/2/95 la Corte di Cassazione ha stabilito che gli accordi di deroga per la rimozione del divieto ex art. 5 della legge 903/77 devono ritenersi privi di efficacia per mancanza di causa, in quanto tale divieto non sussiste più in forza del principio di eguaglianza di trattamento ex art. 5 della Direttiva 76/1976.

CORTE DI CASSAZIONE

Con sentenza n. 8971 del 24/8/1995 la Cassazione ha stabilito che lo stato di gravidanza non osta all'assunzione con contratto a termine di una lavoratrice che si trovi in periodo di astensione obbligatoria (per la ricorrenza di una delle ipotesi previste dagli artt. 4 e 5 della legge 1204/71); ne consegue che la stessa ha diritto alla corresponsione dell'indennità economica di maternità.

20-9-1995

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

1^a Serie speciale - n. 39

art. 2 della legge 15 ottobre 1993, n. 415 (Modifiche ed integrazioni alla legge 25 marzo 1993, n. 81), art. 4, secondo comma, n. 2, ultimo periodo, del d.P.R. 30 marzo 1957, n. 361, come modificato dall'art. 1, della legge 4 agosto 1993, n. 277. (Testo unico delle leggi recanti norme per la elezione della Camera dei deputati, art. 1, sesto comma, della legge 23 febbraio 1995, n. 43 (Nuove norme per la elezione dei consigli delle regioni a statuto ordinario));

art. 41, terzo comma, 42, terzo comma, e 43, quarto comma, ultimo periodo, e quinto comma, ultimo periodo, corrispondenti alle rispettive norme degli artt. 18, 19 e 20 della legge regionale Trentino-Alto Adige 30 novembre 1994, n. 3) del decreto del Presidente della Giunta regionale del Trentino-Alto Adige 13 gennaio 1995, n. 1 L. (Testo unico delle leggi regionali sulla composizione ed elezione degli organi delle amministrazioni comunali);

art. 6, primo comma, ultimo periodo, della legge regionale Friuli-Venezia Giulia 9 marzo 1995, n. 14 (Norme per le elezioni comunali nel territorio della Regione autonoma Friuli-Venezia Giulia, nonché modificazioni alla legge regionale 12 settembre 1991, n. 49);

art. 32, terzo e quarto comma, della legge regionale Valle d'Aosta 9 febbraio 1995, n. 4 (Elezione diretta del sindaco del vice sindaco e del consiglio comunale).

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, il 6 settembre 1995

Il Presidente: BALDASSARRE

Il relatore: FERRI

Il cancelliere: DI PAOLA

Depositata in cancelleria il 12 settembre 1995.

Il direttore della cancelleria: DI PAOLA

95C1196

N. 423

Sentenza 6-12 settembre 1995

Giudizio di legittimità costituzionale in via incidentale.

Previdenza e assistenza sociale - Dipendenti da imprese, diverse da quelle edili, rientranti nel campo di applicazione della disciplina di integrazione salariale - Disoccupazione da licenziamento per riduzione di personale - Diritto all'indennità di mobilità, ma solo per chi abbia un'anzianità di servizio di dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato - Computabilità, al fine dell'integrazione di tale requisito, dei giorni non lavorati per ferie, festività ed infortuni sul lavoro, ma non, invece, dei periodi di astensione dal lavoro per gravidanza e puerperio della lavoratrice - Lamentata violazione del principio di eguaglianza e del diritto alla tutela previdenziale - Esclusione, in quanto la denunciata diversità di trattamento risulta giustificata dalle peculiarità delle ipotesi considerate - Non fondatezza della questione.

Previdenza e assistenza sociale - Dipendenti da imprese, diverse da quelle edili, rientranti nel campo di applicazione della disciplina di integrazione salariale - Disoccupazione da licenziamento per riduzione di personale - Diritto all'indennità di mobilità solo per chi abbia un'anzianità di servizio di dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato - Non computabilità al fine dell'integrazione di tale requisito, dei periodi di astensione dal lavoro per gravidanza e puerperio - Violazione del principio, collegato a quello della eguaglianza, e già puntualmente applicato nelle norme che ad altri effetti prevedono la computabilità dei suddetti periodi, che impone alla legge di impedire che dalla maternità e dagli impegni connessi alla cura del bambino possano derivare conseguenze discriminatorie per la lavoratrice - Illegittimità costituzionale parziale - Richiamo a sentenze nn. 181 del 1993 e 61 e 132 del 1991.

(Legge 23 luglio 1991, n. 223, artt. 7, primo comma, e 16, primo comma).

(Cost., artt. 3, primo comma, e 38, secondo comma).

LA CORTE COSTITUZIONALE

composta dai signori:

Presidente prof. Antonio BALDASSARRE;

Giudici prof. Vincenzo CAIANIELLO, avv. Mauro FERRI, prof. Luigi MENGONI, prof. Enzo CHELI, dott. Renato GRANATA, prof. Francesco GUIZZI, prof. Cesare MIRABELLI, prof. Fernando SANTO-SUOSSO, avv. Massimo VARI, dott. Cesare RUPERTO, dott. Riccardo CHIEPPA;

20-9-1995

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

1ª Serie speciale - n. 39

ha pronunciato la seguente

SINTESI

nel giudizio di legittimità costituzionale del combinato disposto degli artt. 7, comma 1, e 16, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223 (Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro), promosso con ordinanza emessa il 6 agosto 1994 dal Pretore di Torino nel procedimento civile vertente tra Mantovani Tiziana e l'INPS, iscritta al n. 627 del registro ordinanze 1994 e pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica n. 43, prima serie speciale, dell'anno 1994;

Visti gli atti di costituzione dell'INPS e di Mantovani Tiziana, nonché l'atto di intervento del Presidente del Consiglio dei ministri;

Udito nell'udienza pubblica del 27 giugno 1995 il Giudice relatore Renato Granata;

Uditi gli avvocati Luciano Ventura per Mantovani Tiziana, Giuseppe Fabiani per l'INPS e l'Avvocato dello Stato Giuseppe Stipo per il Presidente del Consiglio dei ministri.

Ritenuto in fatto

1. — Nel corso del giudizio promosso da Mantovani Tiziana — la quale, dopo aver usufruito del periodo di astensione dal lavoro, obbligatoria e facoltativa, per gravidanza, nonché di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita, ed essere stata successivamente collocata in mobilità, aveva convenuto in giudizio l'INPS chiedendone la condanna al pagamento dell'indennità di mobilità ex art. 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, prestazione che l'INPS si rifiutava di erogare opponendo l'insussistenza del requisito dell'anzianità di servizio non potendo la lavoratrice far valere un periodo di sei mesi di lavoro effettivo, come prescritto dall'art. 16, comma 1, della legge n. 223 del 1991 cit. — l'adito pretore di Torino con ordinanza del 6 agosto 1994 ha sollevato questione incidentale di legittimità costituzionale dei cit. artt. 7, comma 1, e 16, comma 1, per sospetta violazione degli artt. 3, 37, primo comma, e 38, secondo comma, della Costituzione.

Premette il giudice rimettente che l'art. 16, comma 1, prevede che — nel caso di disoccupazione derivante da licenziamento per riduzione del personale ex art. 24 legge cit. da parte delle imprese diverse da quelle edili, rientranti nel campo di applicazione della disciplina di intervento straordinario di integrazione salariale — il lavoratore ha diritto all'indennità di mobilità di cui al precedente art. 7 soltanto se possa far valere un'anzianità di servizio di dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività, e infortuni.

Tale disciplina configurerrebbe — nella prospettazione del giudice rimettente — con plurimi parametri costituzionali.

Innanzitutto vi sarebbe vulnerazione degli artt. 3, primo comma, e 38, secondo comma, della Costituzione sotto il profilo che la norma censurata, limitando i periodi di sospensione utili a tutti gli effetti alla stregua di lavoro effettivo ai soli casi correlati a ferie, festività ed infortunio, determinerebbe una irrazionale ed immotivata discriminazione in danno dei lavoratori di entrambi i sessi rispetto a tutti gli altri casi di sospensione legale del rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto.

Inoltre vi sarebbe violazione degli artt. 3, primo e secondo comma, e 37, primo comma, della Costituzione specificamente in danno della lavoratrice, la quale, in quanto donna e madre, si troverebbe in una situazione di più marcata discriminazione rispetto agli altri lavoratori atteso che la prescritta condizione di aver prestato necessariamente almeno sei mesi di effettivo lavoro non le consentirebbe l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e le creerebbe una forte inibizione in relazione alla realizzazione di tale peculiare funzione.

2. — È intervenuto il Presidente del Consiglio dei ministri, rappresentato e difeso dall'Avvocatura generale dello Stato, chiedendo che la questione sia dichiarata manifestamente infondata in ragione della discrezionalità del legislatore nel fissare i requisiti soggettivi per l'attribuzione dell'indennità di mobilità.

3. — Si è costituita la ricorrente Mantovani Tiziana chiedendo — anche con una successiva memoria — che le disposizioni censurate siano dichiarate incostituzionali.

20-9-1995

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

I^a Serie speciale - n. 39

4. — Si è costituito anche l'INPS concludendo per l'infondatezza della questione sollevata. Da una parte la difesa dell'Istituto sostiene la non equiparabilità dei periodi di astensione dal lavoro per maternità ai periodi di ferie, festività ed infortuni, espressamente computabili come periodi di lavoro effettivamente prestato, giacché, mentre questi ultimi periodi sono riconducibili o ad interruzioni fisiologiche delle prestazioni lavorative (ferie, festività) o a cause che attengono allo svolgimento dell'attività aziendale (infortuni), invece i primi, al pari di tutti gli altri casi di sospensione legale del rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto, sono correlati a cause attinenti alla persona del lavoratore. D'altra parte l'astensione dal lavoro per maternità non è priva di rilevanza sia perché essa concorre al raggiungimento di una anzianità aziendale di dodici mesi, pur richiesta per il riconoscimento dell'indennità di mobilità, sia perché è valutabile ai fini del trattamento ordinario di disoccupazione, di minor importo, ma pur sempre adeguato alle esigenze di vita della lavoratrice allorché sia rimasta disoccupata.

Nella discussione orale, nel corso della pubblica udienza, la difesa dell'INPS ha comunicato l'avvenuto pagamento alla ricorrente del beneficio previdenziale richiesto, sicché nel giudizio *a quo* sarebbe da ritenersi cessata la materia del contendere.

Considerato in diritto

1. — È stata sollevata questione incidentale di legittimità costituzionale — in riferimento agli artt. 3, primo e secondo comma, 37 e 38, secondo comma, della Costituzione — degli artt. 7, comma 1, e 16, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223 (Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro), nella parte in cui non prevedono che i periodi di astensione dal lavoro della lavoratrice per gravidanza o puerperio siano computabili al fine del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di «lavoro effettivamente prestato» per poter beneficiare dell'indennità di mobilità. In particolare il giudice rimettente prospetta la questione sotto un duplice profilo sospettando la violazione: a) degli artt. 3, primo comma, e 38, secondo comma, della Costituzione perché, quanto ai periodi considerati utili agli effetti della maturazione dell'anzianità necessaria per beneficiare dell'indennità di mobilità, le disposizioni censurate discriminano ingiustificatamente in danno dei lavoratori di entrambi i sessi tra le ipotesi di assenza dal servizio per «ferie, festività ed infortuni» (le uniche utili quali «lavoro effettivamente prestato») e quella di assenza in tutti gli altri casi di sospensione dal rapporto (tra cui anche quella correlata alla gravidanza o al puerperio); b) degli artt. 3, primo e secondo comma, e 37, primo comma, della Costituzione perché specificamente la lavoratrice donna — alla quale non è riconosciuto, al fine suddetto, il periodo di assenza dal servizio per gravidanza e puerperio come periodo di «lavoro effettivamente prestato» — si trova in una più marcata situazione di discriminazione rispetto agli altri lavoratori e non le viene consentito di adempiere alla sua funzione familiare di genitrice.

2. — Preliminarmente va affermata l'inidoneità di fatti successivi all'emissione dell'ordinanza con cui è stata sollevata la questione di costituzionalità ad incidere sulla rilevanza della stessa, ancorché potenzialmente conducenti a comportare nel giudizio *a quo* il sopravvenuto venir meno dell'interesse ad agire della parte attrice con conseguente cessazione della materia del contendere.

3. — Nel merito la questione non è fondata sotto il primo profilo dedotto dal giudice rimettente (da esaminarsi prioritariamente in ragione della sua più ampia ed assorbente portata rispetto al secondo profilo).

Va premesso che l'art. 7 della citata legge n. 223 del 1991 riconosce il beneficio dell'indennità di mobilità ove ricorrano determinati presupposti soggettivi ed oggettivi, tra cui, in particolare, il requisito di anzianità del lavoratore, espressamente prescritto dal successivo art. 16: disposizione questa che richiede che il lavoratore possa far valere un'anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di «lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni». Nel calcolo di tale particolare requisito di anzianità minima è posta quindi un'equiparazione al «lavoro effettivamente prestato» soltanto per le ipotesi di ferie, festività ed infortuni, con esclusione di ogni altra situazione di sospensione dello svolgimento della prestazione lavorativa, genericamente considerata a prescindere dalle ragioni specifiche dell'interruzione della prestazione. Tale differenziazione di disciplina trova però una sufficiente giustificazione nella peculiarità delle ipotesi considerate, atteso che da una parte ferie e festività attengono alle ordinarie pause periodiche nella prestazione lavorativa (non meno del riposo settimanale), d'altra parte l'infortunio (da intendersi — con interpretazione sistematica della norma — come riferito all'ipotesi dell'infortunio sul lavoro e non anche a quello dell'infortunio extra-lavorativo) ha una sua specificità in ragione del fatto che la sospensione del lavoro trova la sua causa proprio nel (precedente) svolgimento

20-9-1995

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

4^a Serie speciale - n. 39

della prestazione lavorativa, sicché si giustifica un atteggiamento di maggior favore per il lavoratore che, non solo senza sua colpa, ma proprio per adempiere agli obblighi derivantigli dal rapporto di lavoro, si ritrova impedito a proseguire nell'espletamento delle sue mansioni.

4 - La medesima questione è invece fondata sotto il secondo (più limitato) profilo evocato dal giudice rimettente, profilo che fa riferimento ad una particolare ipotesi esclusa, quella della lavoratrice in gravidanza o puerperio.

Non senza aver preliminarmente rilevato che la questione non può essere risolta — come richiede la difesa della parte privata costituita — in via interpretativa in ragione dell'inequivocabile tenore letterale delle disposizioni censurate da cui si desume l'esclusione dell'equiparabilità del periodo di sospensione dal lavoro per gravidanza e puerperio dal «lavoro effettivamente prestato», può affermarsi che se da una parte è consentito ripetere analoga valutazione di giustificatezza della disciplina differenziata per ferie e festività, a diverse conclusioni deve invece pervenirsi se si considera l'ipotesi dell'infortunio sul lavoro e la si pone in comparazione con l'ipotesi della sospensione del lavoro per essere la lavoratrice in congedo per maternità o puerperio. Ciò implica di verificare, in un complessivo bilanciamento di valori (richiesto per essere la questione di costituzionalità posta non solo sotto il profilo dell'assentea disparità di trattamento ex art. 3 della Costituzione, ma anche dell'insufficiente protezione della donna lavoratrice ex art. 37, primo comma, della Costituzione), se a fronte delle particolari ragioni che giustificano una speciale tutela del lavoratore che abbia subito un infortunio sul lavoro non siano rinvenibili altre ragioni che implicino una non minor tutela della lavoratrice nella fattispecie comparata.

Soccorre a tal proposito la giurisprudenza di questa Corte che ha più volte sottolineato il rilievo costituzionale del valore rappresentato dal ruolo di madre della lavoratrice (sentenze n. 181 del 1993, nn. 61 e 132 del 1991): rilievo che comporta che, nel rapporto di lavoro, non possono frapporsi né ostacoli, né remore, alla gravidanza e alla cura del bambino nel periodo di puerperio, dovendo essere assicurata una «speciale adeguata protezione» al bambino e alla madre, la quale deve esser posta in condizioni (di lavoro) tali da poter adempiere alla sua essenziale funzione familiare. In particolare si è affermato che il principio posto dall'art. 37 della Costituzione — «collegato al principio di eguaglianza» — impone alla legge di impedire che possano, dalla maternità e dagli impegni connessi alla cura del bambino, derivare conseguenze negative e discriminatorie (sentenza n. 61 del 1991).

Tale speciale esigenza di tutela è già espressa in via generale dal disposto degli artt. 6 e 7 della legge n. 309 del 1971 che prevedono la computabilità nell'anzianità di servizio della lavoratrice in gravidanza o puerperio sia del periodo di astensione obbligatoria sia di quelli di astensione facoltativa dal servizio, seppur i primi soltanto se non oltre i secondi) anche agli effetti della tredicesima mensilità (o gratifica natalizia) e delle ferie. Tale computabilità è ora contraddetta dalla disposizione censurata che esclude la rilevanza di qualsiasi periodo di astensione per gravidanza o puerperio al fine dell'integrazione del requisito dei sei mesi di «lavoro effettivamente prestato», contraddittorietà che pur risolvendosi in termini di prevalenza della disciplina speciale rispetto a quella generale — svela l'inadeguata tutela della maternità, atteso che la lavoratrice risulterebbe inammissibilmente penalizzata potendo venire indotta ad abbandonare la gravidanza al fine di maturare il requisito che, in caso di collocamento in mobilità, condiziona l'erogazione dell'indennità di mobilità, la cui eventuale perdita non sarebbe sufficientemente compensata dalla spettanza della (meno favorevole) indennità di disoccupazione.

PER QUESTI MOTIVI

LA CORTE COSTITUZIONALE

Dichiana l'illegittimità costituzionale del combinato disposto degli artt. 7, comma 1, e 16, comma 1, della l. n. 223 del 23 luglio 1991, n. 223 (Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro), in quanto, in cui non prevedono che i periodi di astensione dal lavoro della lavoratrice per gravidanza o puerperio siano computabili al fine del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità.

Ciò posto, il ricorso deve essere rigettato nei confronti di Boratto, Ferraioli, Aldigheri, Alloati, Gavin, Capra, Cherchi, Ciocca, Pagella, Mantello, Cappa e Della Ferrara, mentre deve essere dichiarata la cessazione della materia del contendere per quanto concerne tutti gli altri intimati, i quali in tempi diversi hanno in pendenza del presente giudizio, conciliato la vertenza con la Rai.

Circa, dunque, il problema oggetto del ricorso, va subito osservato che la categoria dei quadri ha avuto il primo riconoscimento con la l. 13 maggio 1985, n. 190, avendo la contrattazione collettiva del settore del credito previsto in precedenza la categoria dei «funzionari», analoga ma non esattamente coincidente con quella del «quadri»; ovviamente la qualifica di «funzionario», di origine esclusivamente contrattuale, compete solo alla stregua della normativa collettiva.

Si pone, invece, ora il problema se, in mancanza di quest'ultima, la qualifica di «quadro» possa essere attribuita solo per la legge, se, in altre parole, la detta qualifica possa trovare fondamento direttamente nella sua legge istitutiva o questa, per dar effettiva vita ai «quadri» nel mondo del lavoro, debba essere integrata necessariamente dalla contrattazione collettiva.

Ritiene il Collegio fondata la prima delle due alternative, proprio perché dalla citata legge nulla viene previsto per il caso in cui la contrattazione collettiva non segua entro un anno dalla sua entrata in vigore e non potendosi ritenere che la legge, nel momento stesso in cui introduceva nell'ordinamento giuridico la categoria in esame, abbia previsto la possibilità che ciò fosse lasciato senza limiti di tempo alla volontà delle parti collettive, le quali potevano persino non dare affatto applicazione alla legge stessa.

Va, dunque, affermato che, laddove la normativa collettiva non provveda con norme proprie a dare attuazione alla legge, il giudice possa attribuire la qualifica di quadro al lavoratore dipendente sulla base delle indicazioni specifiche poste dalla l. n. 190/1985, confermandosi così le statuizioni del Tribunale sia in ordine alla questione generale che a quella particolare e le ragioni, analiticamente sopra riportate, da questo addotte a sostegno delle statuizioni stesse; ed il principio viene affermato in consapevole contrasto con quanto ritenuto nella sentenza di questa Corte n. 6006 del 3 luglio 1987, nella quale — pur non essendo stato affrontato il problema specifico — è stato deciso, così implicitamente accogliendo la soluzione contraria, che il lavoratore, il quale invoca il trattamento economico o normativo della qualifica in questione, ha l'onere di produrre in giudizio il contratto collettivo di settore, nazionale od

aziendale, dal quale dipende il previo conseguimento della medesima.

Può aggiungersi, in risposta ad una specifica obiezione mossa dalla ricorrente, che il codice civile del 1942, a differenza della categoria dei quadri, in precedenza inesistente, aveva recepito le categorie degli operai, degli impiegati e dei dirigenti dalla normativa anteriore (per gli impiegati si veda il r.d.l. 13 novembre 1924, n. 1825, il quale contiene anche indirettamente la definizione di operaio, quale prestatore unicamente di mano d'opera), dando anche nello stesso codice norme chiare di riferimento, come l'art. 2203 sull'istituto, da cui la elaborazione giurisprudenziale ha ricavato la definizione del dirigente anche a prescindere dalla normativa collettiva; il che dà ragione al Tribunale quando afferma la possibilità del riconoscimento delle varie qualifiche previste dall'art. 2095 c.c. anche in assenza di norme collettive, in conseguenza della non assolutezza e inderogabilità — per la ragione sopra vista — del rinvio fatto dalla medesima norma ai contratti corporativi, cioè collettivi.

Generica è, infine, la censura mossa all'operato del giudice di secondo grado per non aver tenuto conto del «ramo di produzione» e della «particolare struttura organizzativa dell'impresa»: la ricorrente, invero, non spiega perché in una impresa così articolata e complessa quale quella della Rai non sarebbe stato possibile collocare la categoria dei quadri.

In definitiva, poiché tranne un fugace accenno, che non può essere considerato specifico motivo di ricorso, la Rai non ha censurato la retrodatazione alla data di entrata in vigore della legge dell'inquadramento nella categoria in esame dei resistenti, va confermata la sentenza di 2° grado.

Non vi è pronuncia sulle spese, non essendosi i lavoratori vittoriosi costituiti (*Omissis*).

CORTE DI CASSAZIONE - Sezione Lavoro

3 febbraio 1995, n. 1271 — Pres. PONTRANDOLFI — Est. PICONE — P.M. TONDI (concl. parz. diff.) — Allegra ed altre c. S.g.s. Thomas Microelettronica S.r.l.

(Rigetta, Trib. Catania, 8 luglio 1992)

Lavoro notturno — Parità tra uomini e donne in materia di lavoro — Art. 5, Direttiva Cee 76/207 — Esclusione delle donne dal lavoro notturno nelle aziende manifatturiere ex art. 5, l. 9 dicembre 1977, n. 903 — Contrasto con la citata Direttiva — Disapplicazione dell'art. 5, l. n. 903 del 1977.

[Direttiva Cee 9 febbraio 1976, n. 207; art. 5, l. 9 dicembre 1977, n. 903]

RAPPORTO DI LAVORO

- Lavoro notturno — Parità tra uomini e donne in materia di lavoro — Art. 5, Direttiva Cee 76/207 — Normativa conseguente alla disapplicazione dell'art. 5, l. n. 903 del 1977 sul divieto di lavoro notturno delle donne nelle aziende manifatturiere — Illegittimità costituzionale.

[Artt. 37 e 41 Cost.; art. 5, Direttiva Cee 9 febbraio 1976, n. 207; art. 5, l. 9 dicembre 1977, n. 903]

- Lavoro notturno — Art. 5, l. n. 903 del 1977 — Divieto di lavoro notturno delle donne nelle aziende manifatturiere — Accordo sindacale abilitato ex art. 5 cit. a rimuovere il divieto — Funzione — Art. 5, Direttiva Cee 76/207 — Cessazione del divieto — Inefficacia dell'accordo per mancanza di causa.

[Art. 5, Direttiva Cee 9 febbraio 1976, n. 207; art. 5, 2° co., l. 9 dicembre 1977, n. 903]

Secondo l'art. 5 della Direttiva comunitaria 9 febbraio 1976 76/207/Cee del Consiglio (che ha formato oggetto di interpretazione pregiudiziale della Corte di giustizia, con la sentenza 25 luglio 1991 in causa n. 345/1989 — presente in causa, per intervento, il Governo italiano —, e che è sufficientemente precisa e incondizionata per poter essere invocata dai privati davanti alle giurisdizioni nazionali, una volta scaduto il termine concesso agli Stati membri per adeguarsi alle sue prescrizioni), il principio di uguaglianza applicato alle condizioni di lavoro implica che vengano assicurate agli uomini e alle donne le stesse condizioni, senza alcuna discriminazione fondata sul sesso (senza, però, che la Direttiva sia di ostacolo alla protezione della donna, specialmente per quanto riguarda la gravidanza e la maternità, come precisato dall'art. 2, paragrafo 3). Conseguentemente è in contrasto con la citata Direttiva, e come tale va disapplicata, la norma posta dall'art. 5 della l. 9 dicembre 1977 n. 903, che (sia pure con riferimento alle sole aziende manifatturiere an-

che artigianali e con talune esclusioni) enuncia un principio generale di esclusione delle donne dal lavoro notturno (1).

Non può dubitarsi della legittimità costituzionale del sistema normativo che consegue alla disapplicazione — in forza del principio di parità di condizioni dettato dall'art. 5 della Direttiva comunitaria 9 febbraio 1976, 76/207/Cee del Consiglio — dell'art. 5, della l. 9 dicembre 1977, n. 903, sul divieto notturno del lavoro femminile nelle aziende manifatturiere, in riferimento all'art. 37 Cost. — da cui si desume che deve avere valore prioritario e condizionante, nella regolamentazione del lavoro femminile, la considerazione delle esigenze connesse allo svolgimento della essenziale funzione familiare della donna e alla protezione della madre e del bambino —, poiché viene così esteso il regime giuridico generale già in atto per tutti gli altri settori lavorativi, nel quale operano (oltre alle prescrizioni che possono essere dettate dalla contrattazione collettiva), le norme e i principi della Costituzione e della legge ordinaria — e in particolare l'art. 1, secondo comma, lett. e), della l. 10 aprile 1991, n. 125 (che ai fini dell'attuazione degli specifici principi costituzionali consente diversificazioni nell'organizzazione, nelle condizioni e nel tempo del lavoro) —, nel quadro dei limiti che ai sensi dell'art. 41 Cost. possono essere posti ai poteri organizzativi del datore di lavoro (2).

L'accordo sindacale abilitato, a norma dell'art. 5, secondo comma, della l. 9 dicembre 1977, n. 903, a rimuovere il divieto di lavoro notturno delle donne nelle aziende manifatturiere, previsto dal primo comma, non è assimilabile alle altre espressioni dell'autonomia collettiva volte a regolare aspetti della disciplina del contratto di lavoro, ma ha una funzione tipica, precisamente e rigidamente individuata

(1-3) LA CASSAZIONE SANCISCE IL DEFINITIVO SUPERAMENTO DEL DIVIETO DI LAVORO NOTTURNO DELLE DONNE

1. - Come è noto, a seguito della sentenza Stoeckel della Corte di giustizia delle Comunità europee del 25 luglio 1991 (1), il quadro della disciplina del lavoro notturno femminile si è profondamente modificato. La pronuncia, infatti, ha sancito l'illegittimità di qualsiasi divieto di tale genere di prestazione contenuto in

disposizioni nazionali, giacché in contrasto con l'art. 5 dir. 207/76 sulla parità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici. Neppure la circostanza che il blocco potesse essere derogato attraverso un accordo collettivo (come previsto sia dalla legge italiana — art. 5, comma 2°, l. 903/1977 — sia da quella francese) è stata giudicata sufficiente a garantire la conformità delle discipline nazionali al dettato comunitario (2). Nel complesso, ne è scaturito un assetto normativo aspramente criticato da chi (3) ha ravvisato nella

(1) In questa rivista 1992, 359, con nota di CLARA LUCIFREDI, *Parità e divieto di lavoro notturno: l'intervento della Corte comunitaria*, in «Riv. it. dir. lav.» 1991, II, 707 ss., con nota di MARIANI, *Un nuovo passo in avanti verso la soppressione del divieto di lavoro notturno per le donne*, in «Dir. prat. lav.» 1992, 1003, con nota di CHIARA, *Lavoro notturno e parità di trattamento*, in «Droit social» 1992, 175, con nota di MOREAU, *Travail de nuit des femmes, observations sur l'arrêt de la Cjce du 25 juillet 1991*.

(2) Come è noto, viceversa, tale circostanza era stata ritenuta sufficiente dalla Corte costituzionale a garantire la conformità dell'art. 5, l. 903 con l'art. 37 Cost. Cfr. sent. 246/1987, in questa rivista 1987, 447; ord. 378/1989, ibidem 1990, 367, e ord. 57/1991, in «Gazz. uff. - 1ª serie spec.» 1991, n. 7.

(3) V., ad es., SUMOT, *Principi di eguaglianza e limiti della razionalità giuridica*, in «Lav. dir.» 1992, 249.

dalla legge, diretta alla produzione di un effetto di deroga o di cessazione del divieto di legge. Conseguentemente gli accordi stipulati ai fini in esame devono ritenersi privi di qualsiasi efficacia, per mancanza di causa, dal momento in cui non può più ritenersi sussistente tale divieto, in forza del principio di uguaglianza di trattamento per quel che riguarda le condizioni di lavoro posto dall'art. 5 della Direttiva comunitaria 9 febbraio 1976, 76/207/Cee del Consiglio (3).

Svolgimento del processo. — Con ricorso al Pretore di Catania, alcune lavoratrici alle dipendenze della S.r.l. S.g.s. Microelettronica Thomson — già S.g.s. Ates Componenti Elettronici S.p.A. — hanno chiesto di dichiarare inefficace nei loro confronti l'accordo sindacale sottoscritto nel 1988 soltanto da alcune organizzazioni sindacali (Cisl, Uil, Cislal, ma non dalla Cgil) e modificativo, con l'introduzione di turni notturni

più gravosi, del precedente accordo sindacale del 1983 concernente l'inserimento delle dipendenti di sesso femminile nei turni notturni di azienda manifatturiera, ai sensi dell'art. 5 della l. 9 dicembre 1977, n. 903.

L'adito Pretore, con sentenza in data 22 ottobre 1990 ha dichiarato inopponibile l'accordo alle lavoratrici ricorrenti non iscritte alle associazioni sindacali firmatarie.

Il Tribunale di Catania, in accoglimento dell'appello della società, ha respinto le domande delle lavoratrici, osservando che la norma che stabilisce il divieto di lavoro notturno per le donne deve essere disapplicata perché in contrasto con l'art. 5 della direttiva Cee 9 febbraio 1976, n. 76/20, sufficientemente precisa e incondizionata, conformemente all'interpretazione resa dalla Corte di giustizia della Cee con sentenza 25 luglio 1991 in causa n. 345/89. Pertanto, ha concluso il Tribunale, non può neppure porsi il problema relativo alla possibilità

decisione un sostanziale sacrificio delle ragioni delle donne e comunque non chiarissimo per quanto concerne la portata operativa del principio nel nostro ordinamento. Anche perché era rimasta irrisolta la questione, decisiva, relativa alla effettiva vincolatività delle direttive *self executing* (tale è stata ritenuta dalla Corte europea la direttiva 207/76) che, secondo la giurisprudenza comunitaria (4), produrrebbero soltanto effetti verticali (impegnando cioè esclusivamente gli Stati destinatari, senza possibilità per i singoli di invocarle nell'ambito dei rapporti interpretati). Così la prima esperienza applicativa (5) del principio statuito dai giudici europei, risoltasi in una dichiarazione del Tribunale di Catania di inapplicabilità dell'art. 5, l. 903/1977 per effetto della sentenza Stoeckel, è stata contestata (6) proprio perché non teneva conto di tale aspetto che, secondo i critici, avrebbe dovuto condurre a riconfermare la validità della norma interna, ancorché censurata in sede europea.

Nella sentenza in epigrafe, la Suprema Corte ha confermato proprio quella pronuncia, sulla scorta di argomentazioni svolte su un ampio ventaglio di temi, riguardanti non solo il rapporto tra ordinamento comunitario ed ordinamento interno, ma anche la valenza (non autonoma ma residuale e condizionata dalla validità del divieto legale oggetto di deroga) del contratto collettivo previsto dall'art. 5, l. 903/1977.

Nel complesso, alcuni dei problemi rimasti aperti a seguito della sentenza Stoeckel sembrano risolti, anche se la materia attende una compiuta risistemazione (sollecitata anche da una azione di condanna promossa, in sede comunitaria, dalla Commissione

contro il nostro paese (7) per il mancato adeguamento al nuovo assetto normativo in materia di lavoro notturno femminile scaturito dalla sentenza Stoeckel e dalla adozione di una direttiva in materia di orario di lavoro (la 104/93, sulla quale v. *infra*), che tratta anche del lavoro notturno, dettando molteplici disposizioni protettive ispirate alla tutela della salute, che attende di essere recepita).

2. - Un primo aspetto (in verità marginale nell'economia della pronuncia) affrontato dalla sentenza in esame concerne la valenza da attribuire al contratto con il quale, nel caso di specie, era stato derogato l'art. 5, l. 903/1977.

Secondo le ricorrenti, che avevano impugnato l'accordo aziendale che derogava il divieto di lavoro notturno giacché stipulato da associazioni sindacali cui esse non aderivano, il Tribunale di Catania, nel dichiarare inapplicabile l'art. 5, l. 903, era andato *ultra petitum*, giacché oggetto del giudizio non era l'accertamento della sopravvivenza o meno del divieto previsto dalla legge italiana ma soltanto dell'efficacia o meno nei loro confronti dell'intesa sindacale.

La Corte però ha replicato osservando che le due questioni non possono essere disgiunte. Invero, scopo e funzione dell'accordo contemplato dall'art. 5, l. 903 è permettere la deroga al divieto. Si tratta, afferma la Corte, di un negozio cui la legge assegna un connotato di tipicità che non lo rende assimilabile ad altre espressioni dell'autonomia collettiva volte a regolare la disciplina del rapporto di lavoro. Se il divieto viene meno, argomentano i Giudici di legittimità, l'accordo sarebbe inefficace per mancanza di causa. Il ragiona-

(4) V. per tutte C. giust., 26 febbraio 1984, in causa 152/84, Marshall, in «Racc.» 1984, 723.

(5) Trib. Catania 8 luglio 1992, in «Dir. prat. lav.» 1992, 2811, con nota di Cossò e in «Dir. lav.» 1993, II, 304, con nota di BELLINI, *Lavoro notturno e parità di trattamento: l'applicazione della direttiva comunitaria*.

(6) ROCELLA, *Tutela della concorrenza e diritti fondamentali nella giurisprudenza sociale della Corte di Giustizia*, in

«Dir. lav. rel. ind.» 1993, 20; TATARELLI, *La donna nel rapporto di lavoro*, Padova, 1994, 68-69; BERTOZZI, SAMBUCCI, *Divieto di lavoro notturno per le donne e normativa comunitaria*, in «Dir. prat. lav.» 1994, 1439.

(7) Avviata nel marzo del 1994, anche contro Belgio, Grecia, Inghilterra e Francia. Sul punto v. BERTOZZI, SAMBUCCI, *op. cit.* 1437.

di derogare al divieto di lavoro notturno, ai mezzi e ai modi della deroga consentita, ai limiti oggettivi e soggettivi della contrattazione collettiva volta ad operare la deroga in questione.

La Cassazione della sentenza è stata chiesta dalle lavoratrici indicate in epigrafe con ricorso articolato in due motivi, cui ha resistito con controricorso la società S.g.s. Thomson.

Con atto depositato il 27 gennaio 1994 le ricorrenti Vincenza Allegra e Rosaria Amarù hanno dichiarato di rinunciare al ricorso.

Le altre ricorrenti hanno depositato memoria ai sensi dell'art. 378 c.p.c.

Motivi della decisione. — 1. - La Corte, rilevato che le ricorrenti Vincenza Allegra e Rosaria Amarù, con atto depositato in data 27 gennaio 1994, sottoscritto personalmente e dal loro difensore, hanno dichiarato di rinunciare al ricorso — rinuncia cui ha aderito l'Avv. Pessi, autorizzato con mandato speciale — in applicazione

degli artt. 390 e 391 c.p.c., dichiara estinto il giudizio relativamente alle predette parti, omettendo di pronunciare in ordine alle spese processuali.

2. - Il primo motivo di ricorso denunzia la violazione e falsa applicazione degli artt. 112 c.p.c., 1321 c.c. e 5, l. n. 903 del 1977, nonché l'omesso esame di un punto decisivo della controversia.

Secondo l'assunto delle ricorrenti, il Tribunale di Catania non era chiamato a decidere in ordine all'esistenza del divieto legale di lavoro notturno femminile, ma soltanto della validità ed efficacia degli accordi collettivi stipulati per l'organizzazione dei turni di lavoro notturno. Le lavoratrici non iscritte alle organizzazioni sindacali che avevano stipulato il secondo accordo collettivo, modificativo di quello precedente, avevano infatti contestato che il contenuto della loro obbligazione lavorativa fosse stata modificata da tale secondo accordo, del quale avevano chiesto ap-

mento, condivisibile, anche se sarebbe stato più corretto ricondurre alla nullità l'inefficacia rilevata (è quella infatti la sanzione per i contratti privi di causa secondo il combinato disposto degli artt. 1418, 2° co. e 1325 c.c.), è svolto sulla base di premesse — la natura e la funzione dell'accordo derogatorio — già espresse in pronunce precedenti (8). La conclusione permette alla Corte di avallare il discorso fatto dai giudici di 2° grado, che avevano deciso la controversia disapplicando il divieto previsto dalla legge nazionale, imponendole però un approfondimento di tale preliminare aspetto della questione.

3. - In che modo e in che termini la Corte ha stabilito che il divieto di lavoro notturno delle donne è venuto meno?

Si è detto che un nodo assai rilevante rimasto insoluto e che rendeva incerta la valenza applicativa della sentenza Stoeckel concerneva la portata effettiva delle direttive *self executing*. Come è noto, secondo la Corte di Giustizia esse sono immediatamente applicabili se sufficientemente dettagliate e precise salvo il fatto, però, che impegnerebbero solamente gli Stati membri destinatari (con impossibilità per il singolo di far valere nell'ambito dei rapporti interpretati i diritti scaturiti da quelle disposizioni). Va per altro rilevato che l'orientamento, seppure ribadito anche di recente

(9) non è univoco. Un tempo, infatti, la Corte aveva sostenuto l'efficacia anche orizzontale delle direttive (10), negata nelle pronunce successive (sintomo dell'alternò prevalere in seno alla Corte di indirizzi contraddittori in ordine alla vis espansiva dell'ordinamento comunitario). Addirittura, in una occasione, l'aveva fatto proprio con riferimento all'art. 5 dir. 207/76 (11).

La posizione restrittiva attuale è stata ripetutamente criticata. È infatti stato osservato che la distinzione propugnata dai Giudici europei è di per sé assurda: ed invero, o la norma comunitaria rimane estranea all'ordinamento interno, o vi fa ingresso, ma in quel caso si dovrà riconoscere che essa è invocabile «da tutti e contro tutti» (12). Altrimenti ne scaturirebbe anche una irrazionale discriminazione tra dipendenti privati (che non potrebbero domandare l'applicazione della norma comunitaria nei confronti del loro datore di lavoro) e pubblici (invece abilitati in tal senso, visto che è lo Stato il loro datore) (13).

In realtà, anche l'assunto teorico sul quale poggia la costruzione della Corte comunitaria appare francamente fragile. Esso assume che l'efficacia soltanto verticale della direttiva discenderebbe dall'art. 189 del Trattato che stabilisce che quegli atti impegnano soltanto gli Stati membri destinatari (14). Senonché,

(8) Cass., 24 aprile 1993, 4802, in questa rivista 1993, 353, con nota di CLARA LUCIFREDI, *Efficacia soggettiva del contratto collettivo aziendale e lavoro notturno delle donne*.

(9) Cfr., ad es., C. giust., 14 luglio 1992, in causa 91/92, Faccini Dori; C. giust., 5 maggio 1994, in causa 421/92, Habermann Bertelmann, in «Not. giur. lav.», 1994, 611.

(10) Cfr. infatti C. giust. 4 dicembre 1974, in causa 41/74, Van Duyn, Racc., 74, 1337; C. giust., 6 ottobre 1970, in causa 9/70, in «Foro it.» 1971, IV, c. 9; cfr. anche FOGGIA, *Il dialogo tra l'ordinamento comunitario e nazionale del lavoro: la giurisprudenza*, in «Dir. lav. rel. ind.» 1992, 761-763; BARONE, *L'efficacia diretta delle direttive Cee nella giurisprudenza della Corte di giustizia e della Corte costituzionale*, in «Foro it.» 1991, IV, 131 ss.

(11) Cfr. infatti C. giust. 16 febbraio 1982, causa 19/81, in

«Foro it.» 1983, IV, 8 ss.

(12) CONFORI, *Lezioni di diritto internazionale*, Napoli, 1995, 315.

(13) DANTELE, *Novità in tema di efficacia diretta delle direttive non attuate*, in «Foro it.» 1992, IV, 174, BARONE op. cit., 142-143. Anche la Corte, in effetti, avalla questo rischio ammettendo che direttive *self executing* possano essere invocate dal singolo contro lo Stato suo datore di lavoro: Così C. giust., 2 agosto 1993, in causa 271/91, Marshall, in questa rivista 1994, 362 ss., con nota di FOGGIA, *Ancora in tema di parità uomo donna: la Corte affila le armi contro le discriminazioni sessuali*.

(14) Cfr. ad es. C. giust., 15 maggio 1986, Johnston, in «Racc.», 1986, 1651.

punto accertarsi l'inefficacia. Per la soluzione della questione non aveva rilievo, quindi, l'operatività, o non, di un divieto legale di lavoro notturno femminile, non potendosi dubitare della possibilità di regolare le modalità della prestazione lavorativa mediante accordi collettivi, della cui efficacia soggettiva il Tribunale avrebbe dovuto giudicare.

Il motivo è infondato.

La giurisprudenza della Corte ha già avuto modo di rilevare che l'art. 5, comma 2°, l. n. 903/1977, inequivocabilmente individua nei soggetti collettivi, con qualità di agente contrattuale anche aziendale, i soli titolari del potere di disporre del divieto sancito nel 1° comma, identificando nello strumento contrattuale il mezzo per diversamente disciplinarlo oppure rimuoverlo, così evidenziando la prevalenza attribuita dalla legge agli interessi collettivi sindacali su quelli individuali dei soggetti dei singoli rapporti di lavoro «in relazione a particolari esigenze

della produzione e tenendo conto delle condizioni ambientali del lavoro e dell'organizzazione dei servizi», traendone la conseguenza che non discende dal divieto di lavoro notturno un diritto individuale delle lavoratrici «a non lavorare di notte», del quale il sindacato non può disporre senza l'assenso specifico dell'interessato (Cass. 24 aprile 1993, n. 4802).

In questa chiave ricostruttiva, l'accordo sindacale derogatorio del divieto non può essere assimilato, quanto alla natura giuridica ed agli affetti, alle altre espressioni dell'autonomia collettiva volte a regolare aspetti della disciplina del contratto di lavoro, trattandosi invece di un negozio tipico, caratterizzato da una funzione precisamente e rigidamente individuata dalla legge, con i rispettivi poteri di autonomia negoziale delle parti particolarmente delimitati. In altri termini la legge, posto il divieto di lavoro notturno in via generale, assegna all'accordo una funzione in certo senso di «delegificazione», collegando alla

quella disposizione si limita ad indicare che di regola la direttiva — vincolando soltanto con riguardo ai fini — necessita di una compiuta integrazione che compete al legislatore statale soltanto. Se si ammette però che, a determinate condizioni, la direttiva possa essere immediatamente efficace senza necessità di intermediazione da parte dello Stato, non ha senso evocare quella norma per limitare la portata applicativa dell'atto comunitario. In quel caso, infatti, esso, non necessitando di alcun intervento statale di attuazione, è del tutto assimilabile, nella sostanza, ad un Regolamento che, come è noto, vincola tutti i soggetti di un ordinamento e da tutti (e contro tutti) è immediatamente invocabile (15).

Per superare il problema, tuttavia, la sentenza in epigrafe ha messo da parte queste considerazioni, valorizzando altri percorsi. Richiamando infatti la giurisprudenza costituzionale sui rapporti tra direttive ed ordinamento interno (secondo la quale vige un potere dovere del giudice nazionale di disapplicare norme interne che contrastino con disposizioni comunitarie immediatamente applicabili, anche risultanti da sentenze interpretative della Corte europea (16)), la Cassazione è giunta, infine a riformulare la definizione di efficacia orizzontale della direttiva precisando che tale locuzione, se non implica l'abrogazione della norma interna incompatibile, comunque non esclude che «il giudice nazionale non possa e debba giudicare

del rapporto giuridico dedotto in causa come se la norma interna incompatibile non esistesse».

La Corte, in sostanza, non si spinge a riconoscere che dalla direttiva non trasposta scaturiscano in capo al singolo diritti azionabili in giudizio. Spiega però (valorizzando con ciò quel dovere di disapplicazione della norma interna incompatibile incombente sul giudice nazionale, teorizzato più volte sia dalla Corte europea sia dalla Corte costituzionale italiana, che ne individua la ratio nella preminenza riconosciuta al diritto comunitario, fondata sull'art. 11 Cost. (17)) che, per effetto della sussistenza di una norma comunitaria direttamente efficace e incompatibile col diritto interno, il giudice deve affrontare il caso concreto senza tenere conto della norma nazionale che vi contrasti.

In generale, in assenza di chiarimenti ulteriori, non è agevole stabilire quale sia, poi, la disciplina applicabile al caso concreto. Assodato infatti che il giudice debba disapplicare la norma interna incompatibile con il dettato comunitario, rimane da capire se la fattispecie possa essere poi effettivamente regolata dalla norma europea (stante il fatto che essa non potrebbe comunque invocare dal singolo contro un privato).

Nel caso del lavoro notturno, ed in relazione al nostro ordinamento, che contemplava un semplice divieto, la situazione è, però, più semplice: dovendosi

(15) Sulla legittimità delle direttive dettagliate: MENOZZI, *Il diritto della comunità europea*, Padova, 1991, 145. Sulla assimilabilità di esse ai regolamenti, cfr. ROCELLA, *Trattato sul diritto del lavoro della comunità europea*, Padova, 1992, 145. CONFORTE, *op. cit.*, 163, nonché Cons. stato, 6 aprile 1991, n. 452, in «Foro amm.» 1991, 1076. Non sembra invece corretta l'impostazione di chi per affermare l'immediata e totale operatività anche nei giudizi interpretativi della direttiva *self executing* valorizza la c.d. teoria dell'efficacia indiretta (così BALLESTRINO, *Dal divieto del lavoro notturno femminile all'autodeterminazione della donna*, in «Riv. giur. lav.» 1992, 698), secondo cui, tra più interpretazioni possibili di una norma interna, il giudice nazionale deve

privilegiare quella conforme al diritto comunitario. A tale approccio infatti, è stato giustamente obiettato (ROCELLA, *op. cit.*), che, nel caso del lavoro notturno delle donne, non si porrebbe un problema di interpretazione, bensì di conflitto tra disposizioni diverse e tra loro contrastanti, che in un caso ammettono, nell'altro escludono la possibilità di ricorrere a tale modalità di svolgimento della prestazione.

(16) Cfr. Corte Cost., 13 gennaio 1985, n. 113, in «Foro it.» 1985, I, 1600 (ma v. anche Corte Cost., 11 luglio 1989, n. 389, *ibidem*, 1991, I, 1076, che sancisce analogo effetto per le pronunce rese in sede contenziosa).

(17) In questi termini, Corte Cost., 18 aprile 1991, n. 168, in «Foro it.» 1992, I, 660.

sua conclusione l'effetto di deroga o di cessazione del divieto stesso. Se ne deve concludere che se il divieto dovesse riscontrarsi non sussistente, o non più sussistente, l'accordo in questione non sarebbe in grado di assolvere la sua funzione tipica.

In astratto, quindi, il Tribunale di Catania ha esattamente escluso di poter giudicare circa l'efficacia vincolante dell'uno o dell'altro accordo nei confronti delle ricorrenti, una volta stabilito che agli accordi in questione doveva essere negata in radice qualsiasi efficacia per mancanza della causa.

3. - Il secondo motivo del ricorso, denunciando la violazione e falsa applicazione dell'art. 5, l. n. 902/1977, dell'art. 1321 c.c., dell'art. 113 c.p.c. in relazione all'art. 11 Cost. e alle leggi n. 1203/1957, che rende esecutivo il trattato istitutivo della Comunità economica europea e n. 909/1986, che rende esecutivo l'Atto unico europeo, nonché degli artt. 3, 37 e 41 Cost.,

disapplicare la legge nazionale, ne consegue la rimozione del divieto di lavoro notturno delle donne ivi previsto e la totale ammissibilità di quel genere di modalità di svolgimento della prestazione. Saranno quindi legittimi gli accordi individuali che determineranno in tal senso l'orario di lavoro delle prestatrici, e dovrebbe altresì reputarsi legittima la variazione unilaterale da parte del datore dell'orario originariamente concordato, che disponga l'occupazione in turni notturni (stante quell'orientamento giurisprudenziale che ammette in capo al creditore della prestazione un simile potere (18), momento di espressione di quello organizzativo più generale).

4. - L'aver ammesso che il divieto previsto dalla legge nazionale andava disapplicato ha consentito alla Corte di precisare anche che, in materia, non si giustificava un ulteriore rinvio alla Corte di Giustizia. Questa soluzione era stata prospettata dalle ricorrenti sul presupposto di una diversità di contenuti tra sistema francese ed italiano, che avrebbe impedito di applicare la sentenza Stoeckel anche da noi, avendo quella pronuncia avuto ad oggetto la normativa francese. Sul punto, però, la Cassazione ha correttamente evidenziato l'analogia esistente tra i due sistemi (entrambi incentrati su un divieto derogabile tramite contratto collettivo e con l'intervento dell'autorità pubblica nella legge francese). Del resto, l'intervento adesivo del Governo italiano a sostegno di quello

risulta articolato nelle seguenti deduzioni: a) in base ai principi che regolano la concorrenza tra norme comunitarie e diritto interno, non è consentita la disapplicazione di una norma del diritto nazionale nei rapporti tra privati; b) l'art. 5 della l. n. 903 del 1977, anche alla stregua dell'interpretazione datane dalla Corte costituzionale, non contrasta con la direttiva Cee, perché in realtà non si sostanzia in un divieto, ma pone una norma di sostegno della contrattazione collettiva chiamata a stabilire le condizioni di compatibilità del lavoro notturno con la condizione femminile, salvo il dubbio di legittimità costituzionale della limitazione della normativa alle aziende manifatturiere; c) nella persistenza di incertezze, dell'interpretazione deve essere investita la Corte di giustizia perché la questione già decisa dalla stessa Corte con riferimento ai rapporti tra direttiva e diritto nazionale francese non è identica a quella della compatibilità tra la direttiva medesima e l'art. 5 della l. n. 903 del

francese in quel giudizio trovava ragione proprio nella obbiettiva identità esistente tra le due normative.

Risolto il problema del superamento del divieto previsto dalla legge nazionale, rimaneva quindi da esaminare la questione della compatibilità tra lavoro notturno delle donne e principi costituzionali di tutela del lavoro femminile. Si tratta del versante sul quale, a suo tempo, più aspre erano state le critiche alla sentenza Stoeckel, accusata di avere promosso una nozione di eguaglianza meramente formale (19), non attenta al dato sostanziale, trascurando le specificità delle donne (20).

Sul punto, va precisato che, a ben vedere, quelle critiche apparivano scarsamente meditate. L'intento della Corte europea non era nel senso di avallare un ricorso indiscriminato al lavoro notturno a carico delle lavoratrici, penalizzando la loro condizione sostanziale, bensì solo di evidenziare che, nel momento attuale, una distinzione di trattamento tra i lavoratori dei due sessi in tale materia era ormai incongrua, non rientrando più tra le misure di protezione di cui all'art. 2.3 dir. 207/76 (21). Su tali posizioni, d'altronde, si era collocata a suo tempo anche la Commissione, auspicando comunque, quale assetto normativo ideale, un superamento del lavoro notturno a favore di entrambi i sessi (22).

Trasposto nell'ordinamento italiano, il principio introdotto dalla sentenza Stoeckel, sottintende un'altra

(18) Cfr. Cass., 16 aprile 1993, n. 4507, in questa rivista 1993, 322, e in «Riv. it. dir. lav.» 1993, II, 684 ss., con nota di BURRAGATO; Pret. Torino 18 febbraio 1992, in «Giur. Piem.» 1992, 365; Trib. Bergamo 29 maggio 1991, in «Or. giur. lav.» 1991, 855, *Contra*, v. Pret. Parma 1° giugno 1991, in «Riv. it. dir. lav.» 1992, II, 900, con nota di ANGELINI e, in dottrina, ICHINO, *L'orario di lavoro ed i riposi*, Milano 1987, 64-65; Id., voce *Orario di lavoro*, Dig. disc. priv. sez. comm., vol. X, 1994, 400.

(19) È l'opinione, ad esempio, di CARUSO, *L'Europa sociale: quale percorso per il diritto?*, in AA. VV., *Verso un diritto del lavoro europeo*, Atti del convegno di Catania, 25-26 ottobre 1991, Milano 1993, 63.

(20) V. CHIARA, *op. loc. cit.*, SANTONI, *Il dialogo tra l'ordinamento comunitario e nazionale del lavoro: la legislazione*, in «Dir. lav. rel. ind.» 1992, 701; FOGLIA, *Divieto di lavoro notturno delle donne secondo la sentenza Stoeckel*, in «Riv. giur. lav.» 1992, I, 690.

(21) MOREAU, *op. cit.*, 176.

(22) Cfr. comunicazione del 13 marzo 1987, in Com (87) 105, che, a proposito del lavoro notturno, indicava un superamento di esso sia per gli uomini che per le donne aggiungendo che «si ceci n'est pas possible, l'interdiction devra être supprimée pour les femmes, dans le cadre d'une amélioration general des condition de travail».

1977; d) in via subordinata, la situazione normativa di liberalizzazione, derivante dalla ritenuta inefficacia delle disposizioni che limitano il potere del datore di lavoro di disporre l'esecuzione del lavoro notturno per le donne, deve essere ritenuta in contrasto con gli artt. 11 e 37 della Costituzione.

Il motivo non è fondato.

Il potere-dovere del giudice nazionale di disapplicare la norma dell'ordinamento interno per incompatibilità con il diritto comunitario, deve essere riconosciuto, anche alla stregua dei principi fissati dalla Corte costituzionale con le sentenze 8 giugno 1984, n. 170, 23 aprile 1985, n. 113 e 11 luglio 1989, n. 389, tanto nel caso in cui il conflitto insorga con una disciplina prodotta dagli organi della Cee mediante regolamento, tanto nel caso in cui la norma interna si ponga in contrasto con regole generali dell'ordinamento comunitario, ricavate in sede d'interpretazione dell'ordinamento stesso dalla Corte di giustizia

della Cee nell'esercizio dei compiti istituzionali attribuiti dagli artt. 169 e 177 del Trattato 25 marzo 1957, reso esecutivo con l. 14 ottobre 1957, n. 1203.

La giurisprudenza della Corte costituzionale ha poi ulteriormente precisato che «la normativa comunitaria deve trovare applicazione non solo da parte del giudice nazionale nell'esercizio della sua giurisdizione, ma anche della stessa pubblica amministrazione nello svolgimento della sua attività amministrativa» (Corte cost. n. 389 del 1989, cit.); che le direttive sono immediatamente applicabili nei limiti indicati dalla Corte di giustizia della Cee, limiti costituiti dalla sussistenza della condizione che le disposizioni di una direttiva siano, dal punto di vista sostanziale, incondizionate e sufficientemente precise (Corte cost. 2 febbraio 1990, n. 64); che è inammissibile la questione di legittimità costituzionale di una norma dell'ordinamento italiano contrastante con una norma comunitaria di diretta applica-

importante implicazione. Difatti, la rimozione del divieto di lavoro notturno così come previsto dalla legge del 1977, comporta non solo la omogeneizzazione della disciplina applicabile ai lavoratori dei due sessi ma anche, e soprattutto, la parificazione della condizione normativa tra le lavoratrici. Invero, è noto che il blocco previsto dall'art. 5, l. 903 era limitato alle sole addette in aziende manifatturiere (23) (e con esclusione comunque di quelle impiegate in servizi sanitari e di quelle inquadrare nell'ambito del personale direttivo (24)). In definitiva, quindi, è stata eliminata una disparità di trattamento tra le stesse prestatrici.

La sentenza in commento, sostanzialmente, ha valorizzato questo aspetto della questione, evidenziando tra l'altro, come l'introduzione del lavoro notturno anche per le donne non implichi una liberalizzazione incontrollata di tale modalità di svolgimento della prestazione (e quindi un eventuale contrasto con il disposto costituzionale) posto che, comunque, trova applicazione l'apparato generale di tutela del lavoro femminile, già operante in tutti gli altri settori lavorativi, che assicura livelli di protezione in linea con il dettato della Carta fondamentale anche alle lavoratrici impegnate nel turno notturno.

Si tratta senza dubbio di una conclusione condivisibile.

Sul punto, va infatti ribadito che la permanenza di una diversificazione di trattamento tra lavoratrici in materia di lavoro notturno non trovava più alcuna valida giustificazione. Neppure invocando la maggior

usura che il lavoro nel settore manifatturiero comporta. Invero, ciò sarebbe francamente difficile da sostenere in un'epoca in cui il lavoro, anche nella grande industria, si va gradualmente demanualizzando e consiste sempre di più in attività di controllo di processi e di gestione di flussi informativi (25).

Sotto tale profilo, dunque, ha probabilmente ragione chi ha rilevato come il modello protettivo tradizionale, incentrato su divieti (risalenti, nelle prime formulazioni, addirittura al secolo scorso, in epoche dunque nelle quali scarsa era la protezione accordata al lavoro femminile) si mostrasse un poco datato (26).

Occorre aggiungere che neppure gli argomenti sollevati a suo tempo dal governo francese ed italiano in difesa delle rispettive discipline nazionali, basati sui rischi di aggressione notturna e sulle maggiori responsabilità familiari delle donne rispetto agli uomini, potevano giustificare un divieto selettivo come quello previsto dalla normativa nazionale italiana. Ed invero, quelle preoccupazioni non differiscono a seconda del settore di impiego della lavoratrice. Non solo: esse riguardano allo stesso modo anche prestatrici che, ad esempio finiscono il turno alle 23 o lo iniziano subito dopo le 6, ad orari cioè che non soggiacevano, secondo la disciplina italiana, ad alcun vincolo (27).

Nella realtà sociale attuale, poi, assai più complessa di quella nella quale sorsero i divieti, quegli argomenti sono ancora meno convincenti. Aumentano, infatti, le *singles*, o le donne coinvolte in convivenze di fatto, o, ancora, le coppie senza figli (quindi con responsabilità

prende atto della minor usura che il lavoro, nell'epoca attuale, comporta.

(26) Pessi, *Lavoro e discriminazione femminile*, in «Dir. lav. rel. ind.» 1994, 421-422. Anzi, secondo BALLESTRERO, *Dal divieto di lavoro notturno all'autodeterminazione delle donne*, in «Riv. giur. lav.» 1992, I, 698, il senso della sentenza Stoeckel consiste nella condanna al vecchio modo di proteggere il lavoro femminile, visto che la parità non si attua con divieti ma promuovendo azioni positive.

(27) Sul punto, ampiamente, ROCELLA, *op. cit.*, 14.

(23) Cfr., per l'individuazione della nozione, BORTONE, *Commento all'art. 5, l. 903/77*, in «Nuove leggi civ. com.», 1978, 806.

(24) Sulla ratio di tale limitazione, tesa a favorire l'accesso in carriera alle donne, v. BALLESTRERO, *Dalla tutela alla parità*, Bologna 1978, 233 ss.

(25) Cfr. sul punto, ACCORNERO, *Il mondo della produzione*, Bologna 1994, 182-185 e BUTERA, *Il lavoro nella rivoluzione tecnico economica*, in «Dir. lav. rel. ind.» 1987, 739-740, ma v. anche le interessanti osservazioni di C. Cost., 1° giugno 1986, n. 137, in «Dir. giur. lav.» 1986, 333 ss. che

zione, il cui effetto non è la caducazione della norma interna incompatibile, ma la non applicazione da parte del giudice nazionale (Corte cost. 18 aprile 1991, n. 168).

Alla stregua di questi principi, di efficacia soltanto «orizzontale» delle direttive del consiglio, o di non efficacia immediata nei rapporti interprivati, si può parlare soltanto per esprimere il concetto che l'applicabilità c.d. «diretta» delle direttive sufficientemente precise e incondizionate, che siano rimaste inattuata dopo la scadenza del termine assegnato (cfr. Corte di giustizia Cee n. 2/74 del 21 giugno 1974 e la successiva giurisprudenza della stessa Corte), non comporta l'abrogazione delle norme dell'ordinamento interno incompatibili con il diritto comunitario, ma non certo che il giudice nazionale non possa e non debba giudicare del rapporto giuridico dedotto in causa come se la norma interna incompatibile non esistesse (Cfr. Cass. 23 gennaio 1987, n. 634; Id. 25 giugno

1988, n. 4286; Id. 4 ottobre 1989, n. 3976; Id. 6 novembre 1992, n. 12024).

Secondo l'art. 5 della Direttiva 76/207 Cee del Consiglio 9 febbraio 1976, l'applicazione del principio di uguaglianza di trattamento per quel che riguarda le condizioni di lavoro implica che vengano assicurate agli uomini e alle donne le stesse condizioni, senza alcuna discriminazione fondata sul sesso. A tale scopo gli Stati membri adottano le misure necessarie perché siano soppresse le disposizioni contrarie al principio dell'uguaglianza di trattamento (paragrafo 2, *sub A*) e vengano rimosse le disposizioni contrarie a tale principio, allorché la preoccupazione di protezione che le ha ispirate in origine non è più fondata (par. 2, *sub C*). Tuttavia, secondo l'art. 2, par. 3, la Direttiva non è di ostacolo alla protezione della donna, specialmente per quanto concerne la gravidanza e la maternità.

La Corte comunitaria ha risolto una questione pregiudiziale di interpretazione dell'art. 5 della

familiari decisamente attenuate). E muta, al contempo, il ruolo della donna nella società ed in seno alla famiglia. Cosicché, parallelamente al graduale e sempre più massiccio ingresso delle donne nel mercato del lavoro si assiste ad una progressiva ripartizione delle responsabilità e dei compiti di assistenza familiare all'interno delle coppie (recepita anche dalla legge: cfr., infatti, oltre all'art. 7, l. 903, come modificato da Corte cost. nn. 1/1987; 341/1991 e soprattutto n. 179/1991, anche l'art. 33, l. 104/1992 in tema di assistenza al figlio — o a parenti od affini — handicappato grave, che riconosce anche al padre, in alternativa alla madre, il diritto a fruire dei permessi retribuiti ivi contemplati per accudire il figlio).

Dunque il divieto così come era strutturato appariva davvero datato e probabilmente in contrasto con l'art. 3 Cost., approntando una irrazionale distinzione di trattamento tra le lavoratrici. Ne ha preso atto anche la Corte di Cassazione nella decisione in commento, per negare che l'innovazione normativa sia illegittima a cospetto dell'art. 37 Cost., considerato, appunto, che analoghe questioni non si sono mai poste per quelle lavoratrici escluse dal divieto di cui all'art. 5, l. 903, che dunque già potevano essere chiamate ad espletare la prestazione di notte.

5. - Va evidenziato che non è stata affrontata dalla sentenza in commento la questione relativa alla portata di un'altra pronuncia della Corte europea, la sentenza *Levy* del 2 agosto 1993 (28), che secondo alcuni

avrebbe ridimensionato la portata del principio statuito dai Giudici di Lussemburgo in *Stoeckel*. In quella decisione, la Corte aveva affermato che eventuali disposizioni nazionali in contrasto con la normativa comunitaria debbono considerarsi comunque legittime se consistono nella attuazione di obblighi derivanti da fonti internazionali anteriori al Trattato Cee, stante l'art. 234 comma 1° del Trattato, che espressamente fa salvi quegli impegni. Così, qualche autore (29), ha fatto notare che l'art. 5, l. 903/1977 sarebbe conforme alla Convenzione O.I.L. 89 del 1948. Dunque il divieto sancito dalla disposizione interna dovrebbe considerarsi tuttora operante, trattandosi, appunto di norma concorde a convenzione anteriore al trattato Cee.

La conclusione, tuttavia, non sembra corretta. Infatti, la Convenzione del 1948 è stata denunciata dal Governo italiano (30), che dunque, ha espresso la chiara volontà di disancorarsi da quelle previsioni. Senza contare, poi, che non è vero che l'art. 5, l. 903 sia conforme a tale fonte internazionale (31). Quest'ultima, infatti, disponeva che il divieto dovesse estendersi per 7 ore consecutive ricomprese in un arco temporale dalle 22 alle 7, a scelta delle autorità nazionali. La l. 903, per contro, riduce il divieto di un'ora, dalle 24 alle 6. Pare aver ragione, quindi, chi ha sottolineato come, di fatto, la Convenzione fosse già stata soppiantata da tempo dalla norma interna (32).

riapre.

(30) In data 26 febbraio 1992, unitamente a Francia, Grecia, Belgio, Spagna e Portogallo. Mentre le Convenzioni O.I.L. precedenti (la 4 del 1919 e la 34 del 1941) erano già state denunciate da tutti gli Stati membri che le avevano, a suo tempo, ratificate. Cfr., su di esse, *Pertini, Le travail de nuit des femmes. Aspects nationaux et internationaux*, in «Droit social» 1988, 305 ss.

(31) Anzi, la legge italiana venne approvata proprio in attuazione delle direttive comunitarie 117/1975 e 207/1976: cfr. *SANTONI, Il dialogo*, cit., 699.

(32) Così *ROCELLA, Tutela della concorrenza*, cit., 10 e

(28) In causa 158/91. Vedila in «Dir. lav.» 1993, 449, con nota di FOGGIA, *La Corte di giustizia torna sul lavoro notturno femminile*. Su di essa, v. anche *ROCELLA, Diritto del lavoro e diritto comunitario. La giurisprudenza della Corte di giustizia nel 1993*, in «Dir. prat. lav.» 1994, n. 41, XVII.

(29) *TATARRELLI*, op. cit., 66, che configura la sopravvivenza dell'art. 5, l. 903/1977; *SANTORO PASSERELLI, L'applicabilità e l'efficacia diretta nell'ordinamento italiano delle norme comunitarie in materia di lavoro*, in «Argomenti di diritto del lavoro», Padova, 1995, 56, e, più velatamente, *FOGGIA*, op. cit., 454, secondo cui, sostanzialmente, la questione si

Direttiva del Consiglio n. 76/207/Cee, sopra illustrata, sollevata da un giudice francese (*Tribunal de police*) nel corso di un procedimento penale a carico di un datore di lavoro imputato di aver adibito un certo numero di donne al lavoro notturno, in violazione dell'art. 213 del codice del lavoro francese. La Corte di giustizia ha qualificato la Direttiva sufficientemente precisa e incondizionata per essere invocata dai privati dinanzi alle giurisdizioni nazionali, ai fini di escludere l'applicazione di ogni disposizione nazionale non conforme all'art. 5, par. 1, che enuncia il principio di uguaglianza di trattamento per quanto concerne le condizioni di lavoro, essendo scaduto il termine di trenta mesi concesso agli Stati membri per adeguarsi e quello di quattro anni per quanto concerne il par. 2, lett. c dello stesso art. 5 (art. 9, par. 1, della medesima Direttiva).

Davanti al giudice comunitario, il Governo francese è stato sostenuto dall'intervento adesivo del Governo italiano e la tesi difensiva svolta si è fondata sul rilievo che il divieto di lavoro notturno per le donne, accompagnato da numerose deroghe, risponde a generali finalità di protezione della manodopera femminile, e a considerazioni di ordine sociale riguardanti, tra l'altro, i rischi di aggressione e il maggior carico familiare gravante sulle donne rispetto agli uomini. Tali argomentazioni non sono state condivise dalla Corte la quale ha innanzi tutto osservato che le donne non sono in generale esposte a rischi diversi da quelli che possono riguardare

altri soggetti, di diverso sesso, ma di analoga situazione di debolezza, mentre, per quanto concerne le responsabilità familiari, la Direttiva non ha la finalità di incidere sull'organizzazione della famiglia, né di modificare la ripartizione delle responsabilità tra i coniugi.

Quanto alle deroghe consentite al divieto, il giudice comunitario ha osservato che non sono sufficienti per assicurare gli obiettivi della Direttiva, dal momento che quest'ultima fa divieto di enunciare un principio generale di esclusione delle donne dal lavoro notturno. Ha concluso quindi nel senso che l'art. 5 della Direttiva in questione crea a carico degli Stati membri l'obbligo di non tradurre in principio legislativo l'interdizione dal lavoro notturno delle donne, anche se tale obbligo comporti delle deroghe, quando non esiste alcuna interdizione dal lavoro notturno per gli uomini (Corte di giustizia delle Comunità europee, sentenza 25 luglio 1991 in causa n. 345/1989).

Per meglio comprendere la portata della decisione, in relazione alle deduzioni contenute nel motivo di ricorso in esame, va detto che nel diritto francese, a fronte del generale divieto di lavoro femminile notturno stabilito dal già menzionato art. 213 del codice del lavoro, sono previste dalla legislazione (ll. 2 febbraio 1979 e 19 giugno 1987) deroghe con riferimento alle donne che svolgono mansioni direttive, o di carattere meramente tecnico e che implicano una responsabilità, alle donne occupate nei servizi sanitari senza prestazioni di carattere mera-

6. - Per concludere, va rilevato che, pur senza prescindere dalle importanti precisazioni contenute nella sentenza in esame, urgerebbe comunque un intervento normativo che, senza ricostituire surrettiziamente distinzioni di trattamento definitivamente superate, completi ed arricchisca la regolamentazione applicabile in materia. Anche per evitare vuoti di disciplina che — come qualcuno ha giustamente paventato (33) — rimettano alla pura dinamica del mercato processi — l'autodeterminazione delle donne — invece da sostenere con misure adeguate.

Passi per la costruzione di un quadro di garanzie che consentano alle donne di espletare la prestazione di notte in condizioni di affidabilità sono stati fatti proprio in sede comunitaria. Da un lato, è stata adottata la direttiva 85/92, a tutela delle lavoratrici gestanti e puerpere, che ne riafferma il divieto di impiego di notte. Peraltro, analoga previsione era già contenuta nell'art. 5, comma 3°, l. 903/1977. E quella disposizione, essendo conforme all'art. 2.3 dir. 207/

76 (che consente deroghe al principio di parità per tutela della maternità), era certamente sopravvissuta alla sentenza Stoeckel. Anzi, la norma interna assicura una protezione più estesa rispetto alla direttiva, contemplando il divieto dall'inizio della gravidanza fino al compimento del 7° mese di vita del bimbo (mentre nella norma comunitaria si prevede l'esclusione dietro presentazione di certificato medico che ne attesti la necessità, con alternativa tra assegnazione della lavoratrice ad un turno diurno o proroga del congedo di maternità). Va escluso, ad ogni modo, il contrasto tra le fonti: la direttiva in questione vale come livello minimo di protezione, con facoltà per gli Stati membri (cui l'art. 7 demanda la regolamentazione in concreto della disciplina) di allargarla.

È stata poi adottata una direttiva concernente alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (34), che regola anche il lavoro notturno e che, senza riproporre distinzioni di trattamento basate sul sesso (35), predispone un apparato di tutela incentrato

nota 22; cfr. anche ICHINO, *Il tempo della prestazione*, cit., p. 177, nota 93.

(33) BALLESTRERO, op. loc. cit.

(34) Dir. 104/1993, in G.U.C.E., 13 novembre 1993, L. 307. Per un primo commento, v. SCIARRA, *La direttiva comunitaria sull'orario di lavoro*, in «Lav. inf.» 1993, 23-24.

(35) Cfr. sul punto anche Tosi, *Regolazione e flessibilizzazione dei rapporti di lavoro nella normativa comunitaria*, in «Lav. e giur.» 1994, 556, secondo cui la direttiva pare accogliere le conclusioni cui è pervenuta la sentenza Stoeckel proprio perché non vi è distinzione di trattamento tra lavoratori e lavoratrici in materia di lavoro notturno.

mente manuale, nonché a tutti i casi in cui l'interesse «nazionale» richiede una prestazione di lavoro notturno «per circostanze particolarmente gravi»; inoltre, l'ordinanza del 16 gennaio 1982, n. 8231 consente deroghe al lavoro notturno femminile, tra le 22 e le 7, sulla base di accordi aziendali o, in mancanza, di apposite autorizzazioni dell'ispettorato del lavoro.

Quanto riferito rende evidente che abbastanza simile è il sistema vigente in Italia, tanto da giustificare l'intervento adesivo del Governo italiano. Non può pertanto dubitarsi circa la materiale identità della questione pregiudiziale decisa dalla Corte di giustizia, specie se si considera che il sistema di deroghe al divieto di lavoro notturno prevista dall'ordinamento francese è assai più esteso e soprattutto duttile rispetto alla normativa italiana. Infatti, ai sensi dell'art. 5 della l. 9 dicembre 1977, n. 903, nelle aziende manifatturiere anche artigianali, a parte l'inapplicabilità del divieto alle donne che svolgono mansioni direttive ed a quelle addette ai servizi sanitari aziendali, la deroga è ammessa soltanto mediante contrattazione collettiva, sicché, in mancanza di accordo, per nessuna esigenza aziendale è consentito il lavoro notturno femminile, non essendo previsto che la mancata adesione dell'organizzazione sindacale possa essere superata dall'intervento di un organo pubblico.

La disapplicazione dell'art. 5, l. n. 903/1977, recante il divieto di lavoro notturno femminile, non consente di dubitare della legittimità costituzionale del sistema normativo che ne risulta,

perché non è vero affatto che l'applicazione della Direttiva introduce una «liberalizzazione» che contrasta con l'art. 37 Cost., norma che, nella lettura della Corte costituzionale, fa assumere valore prioritario e condizionante la regolamentazione del lavoro femminile alle esigenze connesse allo svolgimento della essenziale funzione familiare della donna ed alla protezione della madre del bambino (cfr. Corte cost. 24 luglio 1986, n. 210; Id. 1° luglio 1987, n. 246; Id. 6 luglio 1989, n. 378; Id. 6 febbraio 1990, n. 230; Id. 6 febbraio 1991, n. 57), esigenze che, secondo l'art. 1 lett. e) della l. 10 aprile 1991, n. 125, meritano di essere valutate anche al fine di diversificare l'organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Infatti, a parte la tutela assoluta della gravidanza e della maternità che resta inalterata, alla rimozione del divieto generale ed astratto per le lavoratrici addette alle aziende manifatturiere consegue l'applicazione del regime giuridico generale che è già in atto per tutti gli altri settori lavorativi e che non significa assenza di regole e di limitazioni ai poteri organizzativi del datore di lavoro. Prescindendo dall'importante ruolo di una vera contrattazione collettiva, le norme e i principi della Costituzione e della legge ordinaria (il già menzionato art. 1 della l. n. 125 del 1991) tutelano direttamente la condizione della donna lavoratrice, limitando, ai sensi dell'art. 41 Cost., i poteri organizzativi del datore di lavoro (cfr. i principi enunciati dalla sentenza della Corte costituzionale n. 103 del 1989).

essenzialmente sulla protezione della salute (prevedendo limiti temporali massimi di impiego dei lavoratori nel turno di notte, costante monitoraggio delle loro condizioni di salute, eventuale trasferimento ad altre mansioni diurne in caso di acclarata incompatibilità col lavoro notturno, obbligo a carico del datore di lavoro di informare le autorità nazionali competenti qualora debba fare ricorso al lavoro notturno con continuità). Nel complesso, si tratta di un programma minimo di protezione che, ovviamente, potrà essere allargato dagli Stati membri.

Molto potrebbe essere fatto anche in sede di contrattazione collettiva. Non è vero, infatti, che, in materia di parità, la rimozione del meccanismo previsto dalla legge del 1977 comprime il ruolo delle parti sociali, come aveva paventato qualcuno (36). Anzi, il Protocollo di Maastricht (ratificato e reso esecutivo in Italia con l. 3 novembre 1992, n. 454) — all'art. 2 paragrafo 4° — prevede addirittura che in tema di parità di trattamento uomo-donna, gli Stati membri possano affidare alle parti sociali, a loro richiesta

congiunta, il compito di attuare direttive (37).

In quella sede (nell'ambito della dialettica di scambio) potranno essere introdotte disposizioni che, in sintonia con le specificità locali, tengano conto di quelle esigenze (obblighi familiari, rischi di aggressione) che la sentenza Stoeckel ha giudicato irrilevanti per la conservazione pura e semplice del divieto (ad es., imponendo turnazioni alternate più frequenti a favore di chi ha maggiori carichi familiari, o criteri di scelta delle lavoratrici da adibire al lavoro di notte che tengano conto di quel dato, o, ancora, rinforzando gli apparati di sorveglianza per scongiurare il paventato rischio di aggressioni, o rilanciando una politica dell'informazione relativamente alle necessità di impiego del lavoro notturno da parte dell'impresa o, ancora, coordinando i turni dei coniugi o dei parenti occupati presso la stessa azienda — il che può implicare anche sfasature per consentire l'alternanza nella cura della prole o di altri familiari bisognosi di assistenza particolare).

Andrea Rondo

(36) D'ANTONA, *Eguaglianze difficili*, in «Lav. dir.» 1992, 597, che lamenta il venir meno di una norma, l'art. 5, l. 903/1977, che assicurava una libertà da esercitarsi collettivamente.

(37) Cfr. sul punto, FLAMMIA, *Ordinamento sindacale italiano e protocollo di Maastricht*, in AA. VV., *Protocollo*

sociale di Maastricht: realtà e prospettive, Roma, 1993, p. 100-102, che giustamente avverte però i problemi che l'attuazione del principio comporta nel nostro ordinamento, dove il contratto collettivo, come è noto, non ha efficacia erga omnes.

occupati nei servizi sanitari sia per i caratteri intrinseci del lavoro, sia per i caratteri estrinseci, in cui l'interesse nazionale richiede un'assenza particolare di lavoro notturno «per circostanze particolarmente gravi». Inoltre, l'ordinanza del 16 gennaio 1982, n. 1331, con la quale si deroghe al lavoro notturno femminile, sulla base di accordi aziendali o, in mancanza, di opposite autorizzazioni dell'ispettorato del lavoro.

Quanto riferito rende evidente che adozione simile è il sistema vigente in Italia, tanto da giustificare l'intervento adesivo del Governo italiano.

Non può pertanto dubitarsi circa la materiale identità della questione pregiudiziale decisa dalla Corte di Giustizia, specie se si considera che il sistema di deroghe al divieto di lavoro notturno prevista dall'ordinamento francese è assai più esteso e soprattutto attento rispetto alla normativa italiana. Infatti, ai sensi dell'art. 5 della l. 9 dicembre 1977, n. 903, nelle aziende manifatturiere anche artigianali, a parte l'inapplicabilità del divieto alle donne che svolgono mansioni direttive ed a quelle addette ai servizi sanitari aziendali, la deroga è ammessa soltanto mediante contrattazione collettiva, sicché, in mancanza di accordo, per nessuna esigenza aziendale è consentito il lavoro notturno femminile, non essendo previsto che la mancata adesione dell'organizzazione sindacale possa essere superata dall'intervento di un organo pubblico.

La disapplicazione dell'art. 5 l. n. 903 del 1977, recante il divieto di lavoro notturno femminile, non consente di dubitare della legittimità costituzionale del sistema normativo che ne risulta, perché non è vero affatto che l'applicazione della Direttiva introduce una «liberalizzazione» che contrasta con l'art. 37 Cost., norma che, nella lettura della Corte Costituzionale, fa assumere valore prioritario e condizionante la regolamentazione del lavoro femminile alle esigenze connesse allo svolgimento della essenziale funzione familiare della donna ed alla protezione della madre del bambino (cfr. Corte Cost. 24 luglio 1936, n. 210; Id. 1^o luglio

1987, n. 246; Id. 1^o luglio 1988, n. 316; Id. 6 febbraio 1990, n. 57), e che, anzi, secondo l'art. 1 della l. n. 103 del 1989, n. 125, ma non di essere valida anche al fine di diversificare l'organizzazione del lavoro dalle condizioni e dal tempo di lavoro.

Infine, la particolare tutela assoluta della gravidanza e della maternità che resta inalterata, alla rimozione del divieto generale ed astratto per le lavoratrici addette alle aziende manifatturiere consegue l'applicazione del regime giuridico generale che è già in atto per tutti gli altri settori lavorativi e che non significa assenza di regole e di limitazioni ai poteri organizzativi del datore di lavoro. Prescindendo dall'importante ruolo di una vera contrattazione collettiva, le norme e i principi della Costituzione e della legge ordinaria (il già menzionato art. 1 della l. n. 125 del 1991) tutelano direttamente la condizione della donna lavoratrice, limitando, ai sensi dell'art. 41 Cost., i poteri organizzativi del datore di lavoro (cfr. i principi enunciati nella sentenza della Corte Costituzionale n. 103 del 1989). (*Omissis*).

CORTE DI CASSAZIONE Sezione Lavoro

24 agosto 1995, n. 8971 — Pres. Miccì — Est. Filicaro — P.M. Di Salvo (concl. conf.) — I.n.p.s. c. Luppi

Gravidanza e puerperio - Indennità di maternità - Interdizione dal lavoro - Art. 5 l. 30 dicembre 1971, n. 1204 per gravi complicanze della gestazione disposta dall'ispettorato del lavoro - Lavoratrice con contratto di lavoro a tempo determinato - Mancato inizio dell'attività lavorativa per coincidenza dell'inizio del rapporto di lavoro con l'astensione anticipata dal lavoro - Spettanza.

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 l. 30 dicembre 1971, n. 1204) e la stessa ha diritto a ricevere l'in-

dennità 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 () (1).*

Fatto. — Con ricorso al Pretore di Ferrara, Serenella Luppi, premesso che era stata avviata al lavoro tramite l'U.p.l.m.o., sezione di Codigoro ed assunta come manovale presso la s.p.a. Massalombarda — Colombani per un periodo determinato (dal 16 luglio al 9 settembre del 1990), che dalla data di inizio del rapporto era stata autorizzata dall'Ispettorato del lavoro ad assentarsi dal lavoro per complicità della gestazione ai sensi dell'art. 5 della l. n. 1204 del 1971, fino all'inizio del periodo di astensione obbligatoria di cui all'art. 4 della stessa legge; che, data anche la brevità del periodo contrattuale di lavoro, non vi era stato tempo perché la lavoratrice potesse prestare la propria attività lavorativa; che l'I.n.p.s. aveva rifiutato proprio per questa ragione di corrisponderle la indennità economica di maternità, nonostante il rapporto di lavoro a termine risultasse regolar-

mente annotato dal datore di lavoro sul libretto di lavoro, chiedeva la condanna dell'Istituto al pagamento dell'indennità di cui all'art. 15 della l. n. 1204 del 1971.

L'Istituto si costituiva in giudizio, contestando la pretesa attrice.

Il Pretore accoglieva la domanda, compensando tuttavia le spese di lite.

La sentenza veniva impugnata da entrambe le parti; l'I.n.p.s. riproponeva gli argomenti di diritto già esposti in primo grado, la Luppi proponeva appello incidentale in punto spese.

Con sentenza 13 gennaio-6 febbraio 1993, il Tribunale di Ferrara respingeva l'appello proposto dall'Istituto. In parziale accoglimento dell'appello incidentale della Luppi, condannava l'I.n.p.s. a rifondere metà delle spese del processo di primo grado, condannandolo anche al pagamento di metà delle spese del secondo grado.

Osservava il Collegio giudicante che presupposto necessario e sufficiente, per l'insorgenza dell'obbligo di pagamento dell'indennità di maternità a carico dell'I.n.p.s., è la sola costituzione di un valido rapporto di lavoro, essendo del tutto irrilevante la circostanza che la ricorrente —

(*) Massima redatta in questa Rivista.

(1) Nel pronunciarsi su una peculiare fattispecie, la S.C. riconosce il diritto all'indennità di maternità alla lavoratrice anche nell'ipotesi in cui, a causa di una anticipata astensione obbligatoria dal lavoro (disposta dal competente Ispettorato del lavoro per gravi complicità nella gestazione ex art. 5 l. 30 dicembre 1971, n. 1204), venga di fatto ad essere impedita ab initio l'esplorazione della prestazione lavorativa, pur essendosi il rapporto di lavoro a tempo determinato formalmente già perfezionato.

La Cassazione, nel rilevare come nel testo della menzionata legge (ispirata al principio generale di tutela della lavoratrice-madre nel suo stato di gestante, portante o puerpera), manca qualsiasi elemento dal quale si possa desumere - a fini del riconoscimento dell'indennità di maternità (nel caso di astensione obbligatoria pari all'80% della retribuzione - art. 15, 1° comma, l. n. 1204 del 1971) - la necessità della prestazione lavorativa già iniziata, e come, inoltre, la corrispondenza della indennità in questione non sia subordinata ai particolari requisiti contributivi di anzianità assicurativa (art. 15, 3° comma, legge), perviene tuttavia all'anzionata conclusione, commentando - tra l'altro - che la stessa costituzione (art. 37, 1° comma, l. n. 1204 del 1971) è apparsa a favore

donna lavoratrice si estende anche alle sue necessità di carattere economico.

Come già osservato in nota a Cass., 16 aprile 1993, n. 4064 (in questa Rivista, 1991, 137) - relativa ad un caso analogo a quello ora deciso dalla S.C. - il principio enunciato suscita perplessità in quanto vanifica la ragione stessa per cui il datore di lavoro ha provveduto ad un'assunzione a tempo determinato: la necessità temporale di coprire un posto vacante. Con la conseguenza che il datore di lavoro - trovando applicazione un siffatto principio - non solo non soddisfa la suddetta esigenza, ma si trova anche gravato da un ulteriore onere economico. Il che è un assurdo non solo sul piano dei costi aziendali, ma anche sotto il profilo logico-giuridico e, quindi, induce a fondati dubbi di incostituzionalità del principio stesso per irragionevolezza.

Quanto statuito ora dalla S.C. deve per far ritenere, in ogni caso, proprio alla luce del principio di parità di trattamento tra uomini e donne di cui all'art. 3, della Direttiva del Consiglio Cee n. 9 febbraio 1976, n. 76/207, la Corte di Giustizia (v. sent. 8 novembre 1990, in causa 179/88) - in questa Rivista, 1991, 137 - ha ritenuto che non è il suddetto principio il fondamento per assentarsi alle attività causate dalla gravidanza o dalla maternità, sia pure nel caso di applicazione della legislazione nazionale.

GIURISPRUDENZA

SPRUDENZA

753

753

per cause esclusivamente previste dalla legge art. 5 l. n. 34 del 1939 — non avesse in fatto a pres. della propria attività lavorativa.

Con unico motivo di ricorso, l'In.p. denuncia violazione di legge, in riferimento all'art. 360, n. 3, c.p.c. Resiste la Luppe con controricorso.

Dritto. — Con unico mezzo, l'In.p. denuncia violazione ed errata interpretazione degli artt. 1886 e 1895 c.c., art. 11 l. 11 gennaio 1943, n. 138, artt. 7 e 30 contratto collettivo nazionale 3 gennaio 1939 e 17 della l. 30 dicembre 1971, n. 1204, il tutto con riferimento all'art. 360, n. 3, c.p.c.

In particolare, l'Istituto rileva che, nell'ipotesi in esame, all'inizio del periodo di astensione obbligatoria si era già verificato il rischio preso in esame dalla l. n. 1204 del 1971 come possibilità del verificarsi di un dato evento futuro ed incerto: donde l'applicabilità del disposto degli artt. 1886 e 1895 in materia di rischio preconstituito e ai assenti di rischio futuro.

Del resto, sottolinea l'Istituto, da tutto il sistema dell'assicurazione sociale ai malattie è possibile ricavare un principio generale, secondo il quale, per avere diritto al trattamento economico di legge e di contratto, la semplice titolarità di un rapporto di lavoro è condizione necessaria, ma non sufficiente, occorrendo anche l'ulteriore requisito della effettiva prestazione lavorativa, protratta eventualmente per breve periodo prima dell'evento assicurato. D'altro canto, osserva ancora l'Istituto ricorrente, proprio dalla norma contenuta nell'ultimo comma dell'articolo 11 della legge istitutiva dell'In.a.m. (11 gennaio 1943, n. 138) — che afferma il diritto dell'assicurato all'assistenza malattia anche nel caso in cui il datore di lavoro non abbia ottemperato all'obbligo di fornire dati e notizie necessarie per l'iscrizione dei dipendenti, ovvero non sia in regola con i contributi maturati — è possibile desumere che il diritto al trattamento di malattia sorge solo quando un qualche obbligo contributivo a carico del datore di lavoro sia già venuto ad esistenza.

Per altro verso, le disposizioni di cui agli

artt. 7 e 30 del c.c. n. 138 del 1939 tuttora applicabili per il via del dal l'art. 6 dell'In. n. 138 del 1943, ritenendosi all'assistenza malattia di lavoratori disoccupati o s'essi dal lavoro, costituiscono un'eccezione al principio generale secondo il quale la prestazione economica di malattia spetta solo a quegli assicurati che vengano colpiti da tale evento mentre si trovano in costanza di attività lavorativa retribuita.

Tali principi, osserva l'Istituto ricorrente, sono applicabili anche al trattamento economico di maternità, con le opportune integrazioni previste dall'art. 17 della l. n. 1204 del 1971, in considerazione del preciso disposto dell'art. 15 l. n. 1204 del 1971 che al comma terzo stabilisce la corresponsione di questa «con gli stessi criteri previsti per la erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie».

Per altro verso, l'introduzione di un principio di questo genere si spiega agevolmente, secondo l'Istituto ricorrente, con la considerazione che se valesse invece il principio opposto, risulterebbe di estrema facilità la simulazione di un rapporto di lavoro posto formalmente in essere al solo fine di far godere di prestazioni economiche non dovute la fittizia lavoratrice.

Nessun argomento in contrario, infine, potrebbe desumersi dall'art. 22 del regolamento di attuazione della l. n. 1204 del 1971; — d.p.r. 25 novembre 1976, n. 1026 — nella parte in cui prevede l'obbligo dell'Istituto assicuratore di corrispondere l'indennità di maternità anche nel caso in cui la lavoratrice sia stata assunta e fatta lavorare nel periodo di astensione obbligatoria: infatti — come più volte affermato da questa Suprema Corte anche con riferimento specifico a norme del predetto regolamento — i regolamenti di esecuzione possono contenere soltanto norme secondarie o *secundum legem*, derivabili per via di interpretazione e di deduzione dalle norme primarie poste dalla legge, oppure anche norme *praeter legem*, di carattere complementare o integrativo, ma mai *contra legem*, pena la loro disapplicazione sotto il profilo di eccesso di potere regolamentare.

754

NOTIZIARIO DI GIURISPRUDENZA DEL LAVORO, 1995

da parte del giudice ordinario, quale atto amministrativo illegittimo, ex art. 4 della legge abolitiva del contenzioso amministrativo 20 marzo 1865, n. 2248, allegato E.

Il ricorso è infondato.

Del tutto fuor di luogo appare il richiamo ai principi in materie di rischio precostituito e a quelli relativi alla malattia.

Infatti, interpretando l'art. 15 della l. n. 1204 del 1971, non soltanto in base alla lettera della norma (che pur costituisce strumento primario e fondamentale di ermeneutica, specie quando non presenti — come nelle specie — alcun elemento di ambiguità), ma indagando anche lo spirito della disposizione e ricercando il fine perseguito dal legislatore, deve concludersi nel senso che lo stato di gravidanza non osta all'assunzione con contratto a termine di una lavoratrice che si trovi in periodo di astensione obbligatoria (nelle due ipotesi previste dall'art. 4 o 5 della l. n. 1204 del 1971, come peraltro già affermato da questa Corte con la decisione n. 4064 del 16 aprile 1991) e che la stessa ha diritto a ricevere l'indennità economica di maternità anche nel caso in cui di fatto non vi sia stata prestazione lavorativa, per effetto della coincidenza dell'inizio del rapporto con l'astensione anticipata autorizzata dall'ispettorato del lavoro.

L'art. 15, ultimo comma della l. n. 1204 del 1971 stabilisce infatti non solo l'applicabilità degli «stessi criteri previsti per la erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie» per la corresponsione delle indennità di maternità, ma aggiunge specificatamente che tali indennità «non sono subordinate a particolari requisiti contributivi o di anzianità assicurativa».

Non si applicano pertanto, alle lavoratrici madri, le limitazioni previste per i lavoratori a termine, in caso di malattia, dall'art. 5, commi 1/6, della l. n. 630 del 1983, mentre, ad evitare possibili casi di simulazione del contratto di lavoro, ha provveduto l'art. 1 del 30 dicembre 1983, n. 633, convertito nella l. 29 febbraio 1984, n. 33, disponendo la erogazione diretta delle prestazioni di maternità da parte dell'In.p.s. — Istituto — nel caso di assunzione a termine di lavoratori stagionali.

La questione della insorgenza del diritto alla indennità di maternità nel caso in cui l'astensione obbligatoria — ordinaria o anticipata, come nel caso di specie — impedisca la prestazione lavorativa, pur in presenza di un rapporto di lavoro formalmente costituitosi, deve essere risolta in senso favorevole alla lavoratrice, mancando nel testo di legge qualsiasi elemento dal quale possa desumersi la necessità di una prestazione lavorativa già iniziata, ed essendo — invece — stabilito espressamente che l'erogazione di tale indennità non è subordinata a particolari requisiti contributivi o di anzianità contributiva.

Tale interpretazione, basata sulla chiara lettera della legge, trova conforto anche nel presupposto che la citata l. n. 1204 del 1971 è ispirata al principio che la lavoratrice non debba subire alcuno svantaggio a causa del suo stato di gestante o partorienti o puerpera. Orbene, tale finalità non sarebbe certo perseguita se la tutela delle lavoratrici madri si limitasse a collocare i periodi di astensione dal lavoro, con corresponsione della indennità economica, all'interno di un rapporto di lavoro già iniziato con effettive prestazioni lavorative e non si spingesse fino al punto di ricomprendere anche il caso in cui, a contratto di lavoro concluso, la prestazione lavorativa non sia stata possibile per effetto di una interdizione anticipata dal lavoro, disposta dall'ispettorato del lavoro.

La tutela prevista dal legislatore non può limitarsi — come risulta chiaro dalla lettera e dallo spirito della legge — alla posizione lavorativa, ma deve estendersi anche alle sue necessità di ordine economico, in linea con quanto previsto dall'art. 37, comma 1°, della Costituzione.

Il ricorso deve essere rigettato. (Omissis).

CORTE DI CASSAZIONE Sezione Lavoro

22 aprile 1995, n. 4543 — Pres. Galli — Est. Vidin — P.M. — Conf. — Giur. Soc. — Te. Farm. — Agric. Italic. —

CIRCOLARI ANNO 1995

- Circ. n.83/95 dell'8.7.1995 - Denunce in materia di inapplicazione della L.1204/71 e DPR 1026/76.

La circolare al fine di sollecitare un intervento capillare degli Ispettorati per valutare la diffusione sul territorio delle c.d. "dimissioni in bianco" presentate dalle lavoratrici madri ed attivare tutti gli strumenti necessari per constatare la violazione delle leggi di tutela delle lavoratrici madri, precisa che:

-Secondo la L.n.108/90 (Disciplina dei licenziamenti individuali) il licenziamento può essere ammesso solo per giusta causa o per giustificato motivo, con l'obbligo per il datore di lavoro di fornire la prova.

Le disposizioni di leggi vigenti sanzionano la nullità del licenziamento intimato a ragione del sesso e stabiliscono che la lavoratrice discriminata deve essere reintegrata nel rapporto di lavoro, con risarcimento del danno.

-L'art.2 della L.1204/71 stabilisce che le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, se non per colpa grave, cessazione dell'attività dell'impresa o risoluzione del rapporto per scadenza del termine.

La Corte costituzionale, con sentena n.61/91, ha dichiarato l'illegittimità dell'art.2 nella parte in cui prevede l'inefficacia e non la nullità del licenziamento, ritenendo che l'inefficacia sia "misura di tutela insufficiente" rispetto al dettato dell'art.37 della Costituzione.

- Circa il recesso volontario, è richiesta la convalida da parte degli Ispettorati delle dimissioni presentate durante il primo anno di matrimonio San.1 e 2 l.n.7/1963 e durante la gravidanza fino al compimento del 1° anno di età del bambino (DPR 1026/76 - art.11).

- La L.125/91, relativa alle azioni positive per la realizzazione della parità, ha comportato importanti innovazioni sia riguardo al concetto di discriminazione, sia per la redistribuzione dell'"onere della prova".

Gli ispettorati devono svolgere un'opera capillare di vigilanza e di informazione delle lavoratrici, volte a scoraggiare discriminazioni nei confronti della manodopera femminile; particolare importante riveste anche la figura del Consigliere di parità presente sul territorio.

L'art.4 della citata legge n.125 ha attribuito la facoltà di ricorso "iure proprio" al Consigliere di parità, su base regionale, per le vertenze a carattere collettivo anche nel caso in cui non siano individualabili direttamente i lavoratori discriminati.

Il giudice (co.7), accertate le discriminazioni, ordina al datore di lavoro, sentite le OO.SS. e il Consigliere di parità, di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate.

Nelle controversie individuali (art.8 - co.8) i Cons. di parità (regionali e provinciali) possono agire in giudizio o solo su delega delle lavoratrici interessate.

L'art.4, co.9 della L.125/91 prevede che gli Ispettorati debbono immediatamente segnalare i nominativi degli imprenditori, di cui abbiano accertato discriminazioni, che godono di benefici o che abbiano stipulato contratti di appalto pubblici, alle Amministrazioni concedenti, per la revoca del beneficio.

In materia di parità uomo-donna hanno un ruolo primario le "Commissioni regionali per l'Impiego" (1.56/87), che, ai sensi dell'art.5 lettera h), quando vi sono fondati motivi di violazione della legge 903/77, in collaborazione con gli Ispettorati ed il "Comitato Nazionale di Parità" possono svolgere indagini presso le imprese per verificare l'osservanza dei principi di parità.

-Il parere del Consiglio di Stato n.1026/90 ha stabilito il diritto della lavoratrice di essere avviata al lavoro durante la gravidanza, anche se le mansioni da svolgere sono vietate dalla normativa di tutela della maternità.

- Circ. N.143/95 del 22.11.95 - Sentenza Corte Costituzionale n.423 1995.

La circolare è esplicativa alla sentenza della Corte Costituzionale n.423/1995 che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del combinato disposto dell'art.7 co.1 della L.223/91 - che riconosce il diritto all'indennità di mobilità in presenza di determinati requisiti - e dall'art.16 co.1 della stessa legge - che stabilisce, ai fini del conteggio dell'anzianità aziendale, condizione necessaria per l'accesso al trattamento economico di mobilità, che i periodi di sospensione per ferie, festività e infortuni, devono essere computati in detto periodo - nella parte in cui non prevedono che i periodi di astensione dal lavoro della lavoratrice per gravidanza e puerperio sono computabili al fine del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro prestato per il beneficio dell'indennità di mobilità.

LAV e PREV. SOC. 111



CIT. 63/90

Roma, 8/7.

19 95

*Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale*
DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO
Div. VI

A TUTTI GLI ISPETTORATI DEL LAVORO
LORO SEDI

Prot. N.° 10878
Allegati

OGGETTO: Denunce in materia di inapplicazione della legge 1204/71 e DPR 1026/76.

A seguito di segnalazioni da parte di alcuni Ispettorati del lavoro di un aumento delle richieste di convalida di dimissioni presentate dalle lavoratrici madri nonché di denunce, spesso anonime, pervenute all'Ufficio scrivente, si è potuto constatare come la prassi delle c.d. "dimissioni in bianco" denunciate a suo tempo da numerosi organi di stampa sia ancora diffusa sul territorio.

Si ritiene quindi necessario sollecitare un intervento capillare di codesti Ispettorati per verificare la portata del fenomeno ed attivare tutti gli strumenti necessari per constatare la violazione delle leggi di tutela delle lavoratrici madri (art. 2 legge 1204/71 - art. 11 DPR 1026/76).

A tal fine si fa presente quanto segue.

- come è noto con l'entrata in vigore della legge 2 maggio 1990 n. 108 "sulla disciplina dei licenziamenti individuali" è stata estesa alla quasi totalità dei lavoratori il principio secondo il quale il licenziamento può essere intimato soltanto per giusta causa o per giustificato motivo, di cui il datore di lavoro ha l'onere di fornire la prova.

Le disposizioni di legge in vigore sanzionano la nullità del licenziamento intimato a ragione del sesso (art. 15, secondo comma legge 300/1970 come modificato dalla legge n. 903/1977 e dall'art. 3 della legge 108/1990) e stabiliscono che alla lavoratrice discriminata spetta la reintegrazione del posto di lavoro e del risarcimento del danno.

- Per quanto riguarda in modo specifico le lavoratrici, esse non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, se non per colpa grave, cessazione dell'attività dell'impresa o risoluzione del rapporto per scadenza del termine (art. 2 legge 1204/71).

Sulla materia è intervenuta la Corte Costituzionale (sentenza n. 61 dell'8/2/91 che ha dichiarato la illegittimità dell'art. 2 citato nella parte in cui prevede l'inefficacia e non la nullità del licenziamento: la Corte ha ritenuto che la sanzione dell'inefficacia rappresenti "misura di tutela insufficiente" rispetto al dettato dell'art. 37 della Costituzione.

- Circa il recesso volontario, allo scopo di prevenire indebite pressioni sulle lavoratrici è richiesta, come è noto, la convalida di codesto Ispettorato, pena la nullità, delle dimissioni presentate durante il primo anno di matrimonio (art. 1 e 2 legge 9.1.1963 n. 7) e durante la gravidanza fino al compimento del primo anno di vita del bambino (DPR 1026/76 - art. 11).

Si prega tutti i gestori degli Ispettorati di segnalare ogni caso di inosservanza delle disposizioni di legge e di inviare alla Direzione Provinciale del Lavoro la copia della denuncia o del rapporto di lavoro.

- La legge 125/1991 relativa alle "azioni positive per la realizzazione della parità" ha comportato rilevanti innovazioni sia per quanto riguarda il concetto di discriminazione, sia per la redistribuzione dell'onere della prova, in quanto resta in carico alla donna solo provare il "fimus" relativo alla richiesta in giudizio mentre spetta al datore di lavoro la prova della mancata discriminazione, nonché in ordine alla legittimazione ad agire in giudizio.

Tutto ciò premesso, si ritiene che da parte di codesti Ispettorati sia necessario mettere in atto oltre ad un'opera capillare di vigilanza che preveda interventi a campione presso le zone particolarmente a rischio e un'azione di confronto e di informazione con le lavoratrici, anche una serie di iniziative per scoraggiare il ricorso a misure vessatorie nei confronti della manodopera femminile. In particolare si ritiene necessario attivare la figura del Consigliere di parità presente sul territorio, in modo che le lavoratrici possano disporre di un ulteriore punto di riferimento.

Infatti l'art. 4 - sesto comma - della citata legge 125 ha attribuito la facoltà di ricorso "iure proprio" al Consigliere di parità, su base regionale, per le vertenze a carattere collettivo "anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto i lavoratori lesi dalle discriminazioni".

Il giudice - comma 7 - accertate le discriminazioni ordina al datore di lavoro, sentite le OO.SS. e il Consigliere di parità, di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate.

Per le vertenze a carattere individuale (art. 8 - ottavo comma), la legittimazione ad agire in giudizio dei Consiglieri di parità (regionali e provinciali) è prevista esclusivamente su delega delle lavoratrici interessate; gli stessi Consiglieri possono intervenire nei giudizi promossi dalle lavoratrici.

Resta fermo il disposto dell'art. 15 della legge 903/76 sia per quanto riguarda la procedura d'urgenza in materia di discriminazione nell'accesso al lavoro (art. 1) che per quanto riguarda la legittimazione in giudizio delle organizzazioni sindacali, su delega delle lavoratrici.

Si evidenzia l'ulteriore misura sanzionatoria prevista nel comma 9 del citato art. 4 - legge 125/91, in base alla quale, qualora si accertino discriminazioni da parte di imprenditori che fruiscono di benefici per legge o che abbiano stipulato contratti di appalti pubblici, codesti Ispettorati debbono immediatamente comunicare i nominativi alle Amministrazioni concedenti per la sospensione o la revoca del beneficio.

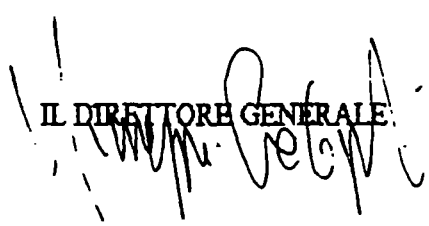
Si sottolinea infine come un compito precipuo in materia di parità uomo-donna sia attribuito anche alle "Commissioni regionali per l'Impiego" istituite con legge 56/1987: l'art. 5 lettera h) dispone infatti che qualora sussistano fondati motivi di violazione della legge 903/77, le Commissioni per l'Impiego, avvalendosi della collaborazione di codesti Ispettorati e del "Comitato Nazionale di parità" possano effettuare indagini presso le imprese per verificare l'osservanza dei principi di parità.

I datori di lavoro sono tenuti a fornire informazioni sui criteri e sui motivi delle selezioni.

Si rammenta infine il parere del Consiglio di Stato n. 1026/90 che ha stabilito il diritto della lavoratrice di essere avviata al lavoro durante il periodo della gravidanza, anche se le mansioni da svolgere sono fra quelle vietate dalla normativa di tutela della maternità.

Come risulta dall'analisi delle disposizioni sopra riportate gli strumenti operativi da mettere in campo sono molteplici e tale da permettere interventi di carattere collettivo; in tal modo sarà possibile agire concretamente a tutela degli interessi lesi, senza esporre le lavoratrici a prevedibili ritorsioni.

IL DIRETTORE GENERALE



Circ. n. 143/95

MCO 1.4

Roma 22/11/95



Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale

DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO

Divisione II

Agli Uffici Regionali
del Lavoro
Agli Ispettorati Regionali
del Lavoro
LORO SEDI

Prot. N. 11237

OGGETTO: Sentenza Corte Costituzionale n. 423/1995.

La legge n. 223 del 23 luglio 1991 (Norme in materia di CIGS, mobilità, mercato del lavoro) - art. 7 - riconosce il diritto all'indennità di mobilità, quando ricorrono determinati requisiti; in particolare l'art. 16 stabilisce, ai fini del calcolo della anzianità aziendale alla quale è condizionato l'accesso al trattamento economico di mobilità, che i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni devono essere computati in detto periodo.

Queste disposizioni non comprendono, tra le cause di sospensione legale quelle derivanti dalle assenze per la maternità (artt. 4 - 5 - 7 della legge 1204/71), malgrado che, come è noto, la stessa legge 1204 dispone che i periodi di astensione citata devono essere computati nella anzianità di servizio.

Con sentenza n. 423 del 12 settembre 1995 la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del combinato disposto dagli artt. 7 comma 1 e 16 comma 1 della legge 223/1991 nella parte in cui non prevedono che i periodi di astensione dal lavoro della lavoratrice per gravidanza e puerperio sono computabili al fine del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità.

IL DIRETTORE GENERALE