

RELAZIONE
SULLO STATO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE
CONCERNENTE LA PARITÀ DI TRATTAMENTO
TRA UOMINI E DONNE IN MATERIA DI LAVORO
(Anno 1996)

CONSIDERAZIONI GENERALI

A seguito di un attento esame delle relazioni che annualmente gli Ispettorati del Lavoro fanno pervenire (alcune più dettagliate altre meno sia nei contenuti generali socio-economici sia nella articolazione normativa) l'andamento applicativo nell'anno 1996 non presenta sostanziali mutamenti rispetto al 1995, soprattutto, nell'area dello scambio lavoro-prestazione retributiva.

Ciò premesso, la situazione può essere rappresentata al meglio geograficamente, in quanto al nord l'occupazione femminile riesce a trovare maggiori canali d'inserimento - quali quelli relativi al settore industriale - che non al centro-sud dove è atavica la tendenza ad una maggiore scolarizzazione riferita soprattutto alle donne, che tendono poi a cercare sbocchi occupazionali nella P.A. : al contrario le maggiori possibilità di lavoro sono offerte dal settore agricolo e dal terziario.

Il Servizio Ispettivo della Basilicata ha fatto presente che il processo di emancipazione femminile ha raggiunto nella regione posizioni ragguardevoli dal punto di vista della scolarizzazione e dell'impegno sociale pur mancando tuttora una adeguata rappresentanza delle donne nei diversi settori socio-produttivi. Peraltro, l'economia della regione versa in una considerevole crisi aggravata da una ulteriore perdita di posti di lavoro che ha prodotto un considerevole ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni e alla mobilità.

In base ai dati ufficiali, gli iscritti al collocamento al mese di novembre 1996 sono 20.547, pari al 28,62% della popolazione attiva della regione. Rispetto all'anno precedente si è rilevato un incremento di 11.242 unità di cui il 43,02% corrisponde ad iscritti con un'età superiore ai 30 anni e il 52,14% alla percentuale femminile.

Anche nella Regione Calabria si è avvertito un rilevante disagio sociale per la perdita di ulteriori posti di lavoro nell'anno 1996.

Dal prospetto dei movimenti rilevati dagli UPLMO della Regione, nel 1996, si evince una situazione sfavorevole alle donne rispetto al 1995 per quanto concerne gli avviamenti (- 21,6%) nei confronti del personale maschile (avviamenti - 9,6%) e tutto ciò non è unicamente ascrivibile all'inosservanza delle norme sulle pari opportunità ove si consideri la difficoltà dell'attuale situazione socio-economica.

Allo stesso modo gli Uffici Ispettivi della Regione Siciliana segnalano numerosi licenziamenti di personale da parte delle aziende che

hanno risentito della crisi economica in atto. Tale situazione si riflette maggiormente sulla occupazione femminile che ha pertanto registrato un restringimento del numero degli avviamenti ed un aumento delle cessazioni dei rapporti di lavoro.

In generale si conferma tuttavia la tendenza delle donne a richiedere contratti di lavoro part-time per soddisfare determinate esigenze familiari come quelle relative all'accudimento della prole, anche se ciò comporta preclusioni in ordine all'avanzamento nella carriera.

Ai sensi dell'art. 5 della legge 863/84 sono stati avviati nel 1996 378.966 lavoratori con contratto a tempo parziale (nel 1995 gli avviati erano 333.240) di cui 116.901 uomini e 262.065 donne. Pertanto si è registrato nel 1996 un incremento del ricorso a questo istituto rispetto al 1995 pari a 45.726 unità (di cui 22.794 uomini e 22.932 donne).

Parimenti, anche per i contratti di formazione lavoro, nel 1996 si è registrato rispetto al 1995 un incremento del numero dei progetti approvati (+ 34.266) e del numero dei lavoratori interessati (+ 73.452 unità) che ha riguardato soprattutto gli uomini (171.895 avviati pari al 63,8% a fronte di 97.325 donne pari al 36,2%).

Le regioni che hanno avviato un maggior numero di lavoratori con contratti di formazione e lavoro sono state: la Lombardia (52.611 unità di cui 32.860 uomini e 19.751 donne), l'Emilia Romagna (38.304 unità di cui 24.943 uomini e 13.361 donne), il Veneto (28.819 unità di cui 17.416 uomini e 11.403 donne) e il Piemonte (25.182 unità di cui 16.678 uomini e 8.504 donne).

Da parte dei Servizi Ispettivi del Lavoro viene evidenziata la dimensione regionale della disoccupazione femminile che ha tassi fortemente differenziati tra il Mezzogiorno e il Centro-Nord.

Per quanto riguarda l'art. 1 della stessa legge che reca il divieto di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso in relazione all'accesso al lavoro anche se attuata in riferimento allo stato di gravidanza, sono pervenuti agli Uffici Ispettivi della Regione Toscana tre richieste di intervento per violazione del disposto.

A questo proposito è rilevante la segnalazione di un caso relativo a due lavoratrici sottoposte a test di gravidanza occulta al momento dell'assunzione con contratto di formazione presso un Ente pubblico, anche se lo stesso Ente ha negato l'intento discriminatorio del test di gravidanza cui le lavoratrici erano state a loro insaputa sottoposte, giustificando l'iniziativa con finalità di carattere sanitario.

A questo riguardo, l'Ispettorato Provinciale di Rieti ha trasmesso un esposto relativo ad una lavoratrice che, pur essendo vincitrice di un concorso-selezione per contratti trimestrali, non ha potuto assumere

servizio e percepire la relativa indennità in relazione al proprio stato di gestante in astensione obbligatoria dal lavoro (art. 4, lett.a) legge 1204/71), pur essendo detentrica del diritto ai sensi della legge n. 903/77, art. 1, rafforzata dalla Sentenza della Corte di Cassazione n. 8971/95, all'assunzione ed ai relativi effetti economici.

Numerosi esposti per la stessa violazione sono pervenuti alla D.G.R.R.LL. con i quali si denuncia la mancata assunzione a tempo determinato da parte di Amministrazioni dello Stato ed Enti Locali di lavoratrici madri.

Anche le Direzioni Provinciali di Cagliari e dell'Aquila hanno trasmesso, nello stesso anno, gli esposti di alcune lavoratrici che denunciavano la violazione dell'art. 1 della legge 903/77.

Per quanto riguarda l'art. 2 della L. 903/77 che sancisce un diritto paritario di retribuzione per entrambi i sessi gli Ispettorati non hanno riferito denunce per violazione della stessa norma, tuttavia interrogazioni e interpellanze parlamentari hanno evidenziato che le donne per le loro mansioni familiari, si trovano in situazione di disparità retributiva rispetto agli uomini, ascrivibile non a una riduzione del salario base ma alla mancata prestazione di lavoro straordinario.

Dalle relazioni degli Uffici Ispettivi non risultano però accertate discriminazioni retributive specifiche; unicamente l'UPLMO di Lecce ha notificato che, riguardo all'art. 2 della L. 903/77, sono frequenti gli accordi provinciali di riallineamento nei settori ad occupazione quasi esclusivamente femminile, quali il tessile, l'abbigliamento ed il settore calzaturiero.

In ordine allo stato di applicazione dell'art. 3 L. 903/77, riferito al divieto di discriminazione per quel che riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione in carriera, non sono state riscontrate violazioni ad eccezione del Veneto dove risulta un caso di discriminazione nell'attribuzione delle mansioni e di Cosenza dove sono state accertate due ipotesi di infrazione dello stesso articolo di legge.

A questo proposito, dalla relazione degli Uffici del Piemonte, risulta che l'assegnazione delle mansioni, pur riflettendo l'inquadramento contrattuale, avviene nelle basse qualifiche professionali con cui le donne sono assunte.

Sull'argomento è stata presentata dall'On.le Beebe TARANTELLI ed altri una interpellanza a proposito di discriminazioni nei confronti del personale femminile nell'attribuzione di mansioni e nella progressione di carriera da parte di un Istituto Bancario.

Emergono maggiori difficoltà di attuazione dei principi di parità per quanto riguarda la progressione in carriera, soprattutto nelle lavoratrici

madri, anche se, com'è noto, la normativa in esame all'art. 3 c. 2, così si esprime: " le assenze dal lavoro, previste dagli artt. 4 e 5 della L. 1204/71 sono considerate, ai fini della progressione in carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti". A questo proposito tutti gli Ispettorati hanno evidenziato la difficoltà di conciliare lo status di lavoratrice madre con la carriera.

In merito all'art. 4 della L. 903/77, risulta che la maggior parte delle lavoratrici non fa ricorso a questa disposizione, non avvalendosi della facoltà di prestare l'attività fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini. Agli Uffici non sono pervenute richieste di intervento da parte delle lavoratrici interessate, ad esclusione della Regione Sardegna dove sono stati segnalati due casi di lavoratrici che hanno chiesto l'applicazione di tale normativa.

Frequenti sono gli accordi aziendali stipulati ai sensi dell'art. 5, co. 2, atti a rimuovere il divieto di lavoro notturno per le lavoratrici delle aziende manifatturiere ed anche artigianali; tale divieto non ammette deroghe per le lavoratrici del settore dall'inizio dello stato di gravidanza e fino al compimento del settimo mese di età del bambino.

Da segnalare in merito all'art. 5, relativo al divieto di lavoro notturno per le donne nelle aziende manifatturiere salvo deroghe da parte delle organizzazioni sindacali che la commissione U.E. in data 19 giugno ha presentato ricorso alla Corte di Giustizia nei confronti del nostro Paese per violazione della Direttiva CEE 76/207 sulla parità uomo-donna.

Con Sentenza n. 1271 del 3/2/95 la Corte di Cassazione ha stabilito che gli accordi in deroga ex art. 5 sono privi di efficacia per mancanza di causa in quanto il divieto di lavoro notturno non sussiste più a seguito dell'art. 5 della Direttiva n. 76 citata.

Tuttavia l'abrogazione dell'art. 5, co. 1 e 2 avrebbe un impatto sociale rilevante, come più volte evidenziato dagli Ispettorati del Lavoro e comporterebbe una successione di tre regimi normativi, rispettivamente:

- 1) l'attuale divieto con deroghe;
- 2) l'abrogazione del divieto;
- 3) la regolamentazione del lavoro notturno per entrambi i sessi (Direttiva U.E. 104/93 - organizzazione orario di lavoro-).

Poichè da parte degli organi periferici sono state sollecitate ripetutamente istruzioni in proposito, la Direzione Generale Rapporti di Lavoro ha ritenuto comunque opportuno emanare la circolare n. 125/96, con la quale si invitano gli uffici ispettivi, in via provvisoria, a continuare ad applicare l'art. 5 della L. 903/77.

La circolare rappresenta un "rimedio" di carattere transitorio in attesa di una soluzione legislativa della problematica attraverso la normativa di attuazione della direttiva comunitaria n. 93/104, nel senso di una tutela dei lavoratori notturni di entrambi i sessi.

Per quanto riguarda l'art. 6 della stessa legge che estende alle lavoratrici che hanno adottato bambini o li hanno in affidamento preadottivo, i benefici previsti per le lavoratrici madri, non sono state denunciate ai competenti uffici ispettivi violazioni riferite a tale disposizione. Si rammenta che con sentenza n. 332/1988, la Corte Costituzionale ha incluso fra i soggetti destinatari dei benefici, anche coloro che ricevono il bambino in affidamento provvisorio previsto dalla legge 184/83 e che con ulteriore sentenza n. 341/1991 la Corte Costituzionale ha dichiarato la illegittimità costituzionale dell'art. 7 c. 1 della legge 903/77, nella parte in cui non consente al lavoratore affidatario di minore ai sensi dell'art. 10 della legge 184/83, l'astensione dal lavoro durante i tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria, in alternativa alla moglie lavoratrice.

A proposito di questa norma, sono arrivate numerose richieste di modifica legislativa, in particolare:

a - l'innalzamento dell'età del minore per avere diritto alle assenze (l'attuale normativa prevede tale limite al compimento dei sei anni di età del bambino);

b - un periodo di permesso retribuito prima dell'entrata del minore nella famiglia, finalizzato a completare l'iter di adozione e a verificare la compatibilità del bambino con i futuri genitori.

Sono pervenuti numerosi esposti per estendere la possibilità al padre di utilizzare le assenze previste dalla legge (art. 7 L. 1204/71 e art. 7 L. 903/77) anche nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente.

Si rammenta che con sentenza n. 150/1994 la Corte Costituzionale ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 7 della L. 903/77 circa il diritto del padre di utilizzare i permessi previsti per la cura del figlio fino a tre anni, quando la madre sia lavoratrice autonoma; in merito la Corte Costituzionale auspica un intervento legislativo al fine di adeguare la protezione della maternità di queste lavoratrici a quella prevista per le lavoratrici subordinate.

Particolari esigenze sono anche rappresentate dalle famiglie dei portatori di handicap. L'art. 33 della L. 104/92 riconosce e disciplina le agevolazioni sul lavoro per i genitori, nonché per i parenti e affini entro il terzo grado, conviventi, di portatori di handicap in situazioni di gravità e per i lavoratori disabili.

In merito all'applicazione di detto articolo con la circolare n°62/96 dell'INPS è stato chiarito che è coperta da contribuzione figurativa solo l'assenza prevista dal comma 1 ossia il prolungamento fino a tre anni di vita del bambino del periodo di astensione facoltativa di cui all'art.7,c.1 della legge 1204/71. Da parte delle associazioni di familiari di disabili sono arrivate numerose richieste affinché anche le altre agevolazioni (permessi orari giornalieri e tre giorni mensili) siano parimenti coperte da contribuzione figurativa e quindi valevoli ai fini pensionistici.

Il Consiglio di Stato con parere n. 65/1996, richiesto dalla D.G.RR.LL. ha chiarito che deve essere riconosciuto al genitore lavoratore subordinato il diritto a fruire dei tre giorni di permesso mensile ex co. 3, art. 33 per la cura del figlio disabile, anche quando l'altro genitore non sia lavoratore subordinato e, in particolari circostanze debitamente documentate, nell'evenienza in cui l'altro genitore non sia lavoratore.

In materia di congedi parentali, è stata emanata la Direttiva n. 96/34/UE volta ad attuare l'accordo quadro concluso il 14 dicembre 1995 dall'UNICE, dal CEE e dalla CES in quanto organizzazioni interprofessionali a carattere generale: gli Stati membri possono affidare alle parti sociali, su loro richiesta congiunta, l'attuazione della presente Direttiva a condizione che vengano perseguite le finalità in essa contenute attraverso disposizioni specifiche sul congedo parentale e sul congedo per motivi di famiglia.

Questa Direttiva è orientata verso una reale condivisione dei compiti familiari in quanto attribuisce la possibilità a ciascun genitore, individualmente, di usufruire di sei mesi di congedo fino al compimento di otto anni di età del bambino; tale congedo è frazionabile e non trasferibile e il genitore che utilizza tale permesso non può essere licenziato.

A seguito di numerose denunce e interrogazioni parlamentari la D.G.RR.LL. ha avviato con i Servizi Ispettivi una indagine sulle dimissioni delle lavoratrici madri nel periodo garantito dalla legge (art. 2 - L. 1204/71). Da tale indagine è risultato che un numero molto elevato di lavoratrici lascia il lavoro all'inizio della gravidanza o alla nascita del bambino, indotte alle dimissioni con offerte di denaro o con minacce di licenziamento allo scadere dell'anno di vita del bambino. Si rammenta che la Corte Costituzionale con sentenza n. 61/91 ha dichiarato la illegittimità costituzionale dell'art. 2 della L. 1204/71 "nella parte in cui prevede la temporanea inefficacia anziché la nullità del licenziamento intimato alla donna lavoratrice nel periodo di gestazione e puerperio". Molte denunce sono pervenute anche per quanto riguarda l'imposizione da parte di datori di lavoro alle giovani lavoratrici di firmare "dimissioni in bianco" al momento dell'assunzione, da produrre all'instaurarsi della gravidanza.

La Corte di Giustizia delle Comunità Europee ha esaminato, tra l'altro, alcune ordinanze relative a violazioni della Direttiva 76/207 sulla parità uomo-donna per disposizioni legislative o contrattuali nazionali che prevedono il licenziamento di lavoratrici durante la gravidanza o il puerperio. La Corte di Giustizia ha più volte precisato l'incompatibilità con la Direttiva 76/207 del licenziamento della lavoratrice a causa della gravidanza (Sentenza 14 luglio 1994 - causa c 32/93, Weff; Sentenza 5 maggio 1994 causa c 431/92 Habermann).

Per migliorare il funzionamento del mercato del lavoro e conseguentemente ridurre la disoccupazione è stato approvato un accordo tra Governo e parti sociali nel settembre 1996 che prevede, fra l'altro, impegni di rimodulazione dell'orario di lavoro ed in particolare:

1) Recepimento della Direttiva UE 104/93 sull' "Organizzazione dell'orario di lavoro".

2) Incentivazione alla riduzione contrattata dell'orario di lavoro in 4 fasce orarie.

3) Disincentivo al ricorso al lavoro straordinario.

4) Incentivazione del contratto part-time, anche con possibilità di ulteriori sgravi per particolari categorie, tra le quali le donne che rientrano nel mercato del lavoro.

Con legge 608/96 sono state introdotte modifiche alla normativa precedente in materia di L.S.U. allo scopo di darne la massima diffusione attraverso l'utilizzo, tra l'altro, di categorie di lavoratori privi di trattamenti previdenziali.

In proposito la D.G.RR.LL. e la D.G. Impiego stanno verificando la possibilità, attraverso un accordo con l' INPS di garantire alle lavoratrici madri del settore, prive di copertura assicurativa, un periodo di astensione da qualsiasi attività con un sostegno al reddito per il periodo corrispondente all'astensione obbligatoria ex artt. 4 e 5 L. 1204/71.