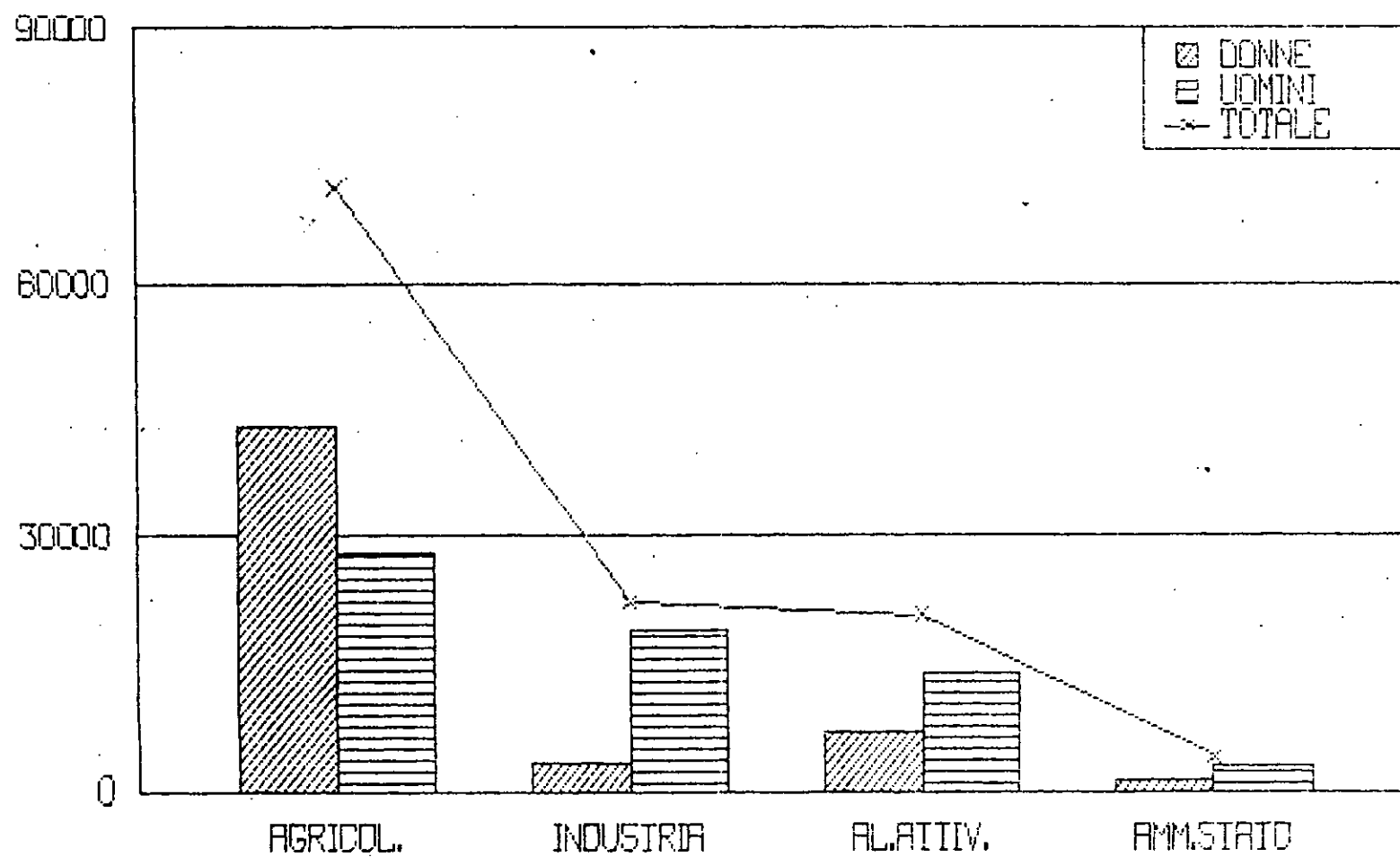


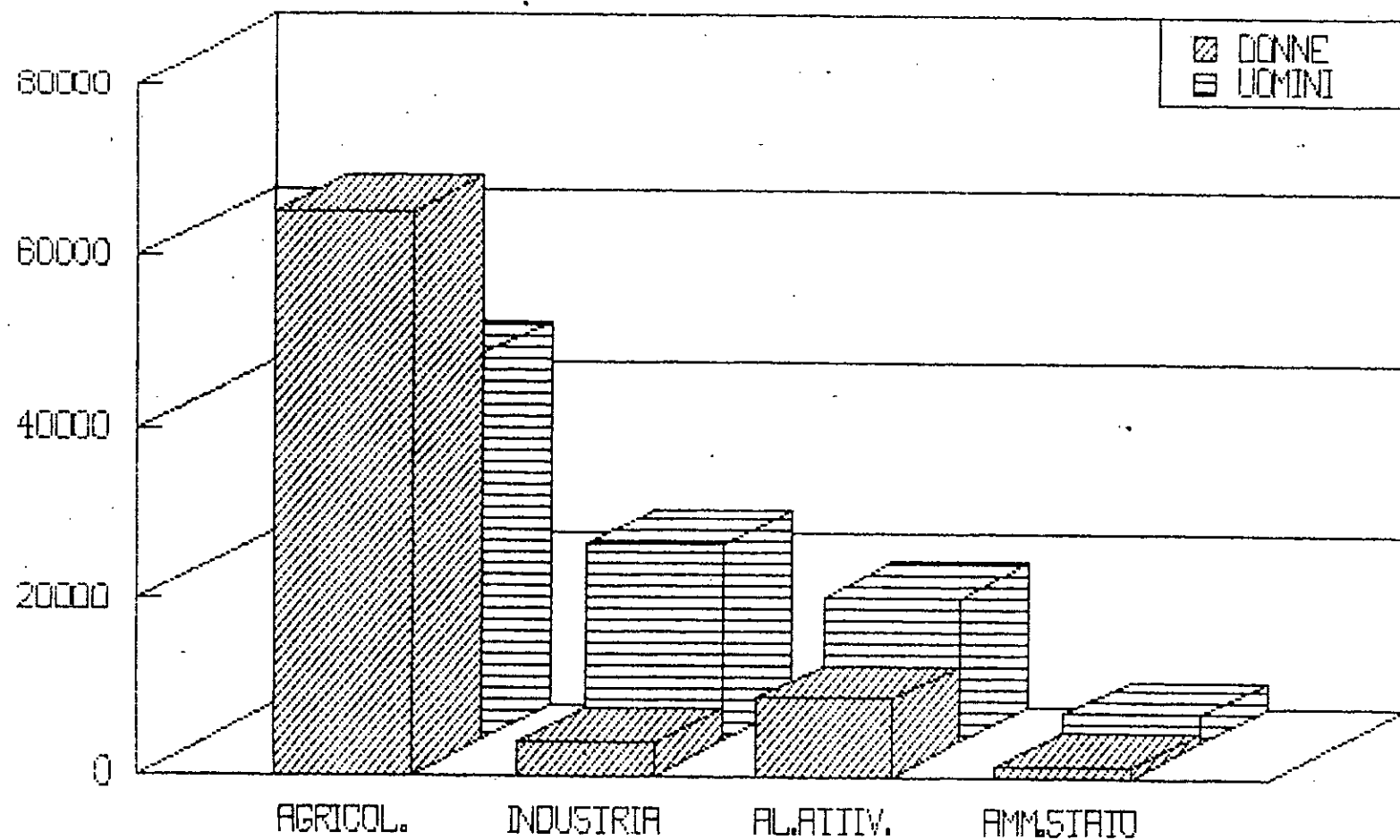
LICENZIAMENTI UOMINI E DONNE

ANNO 1996 - CALABRIA



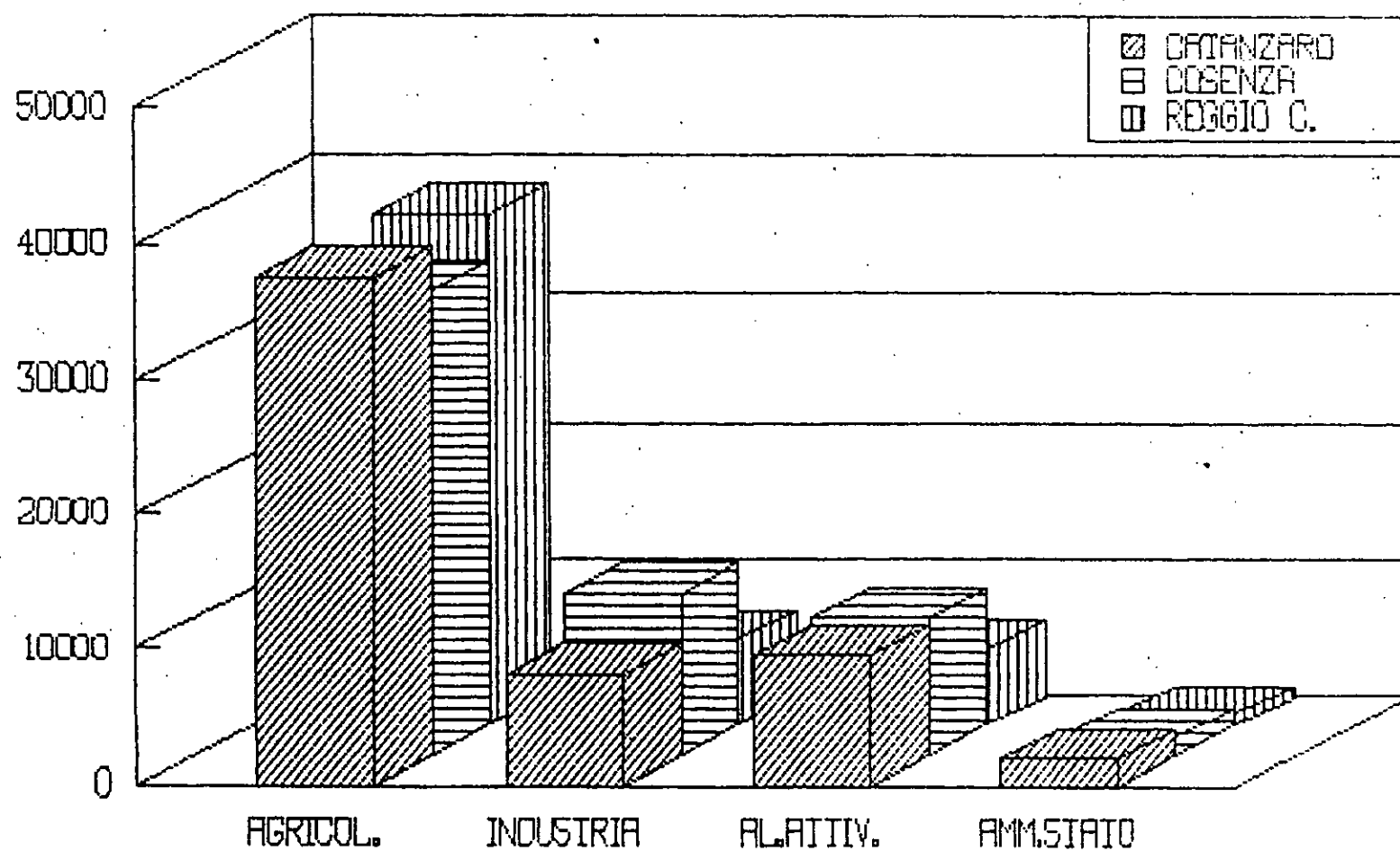
AVVIAMENTI

ANNO 1996 - CALABRIA



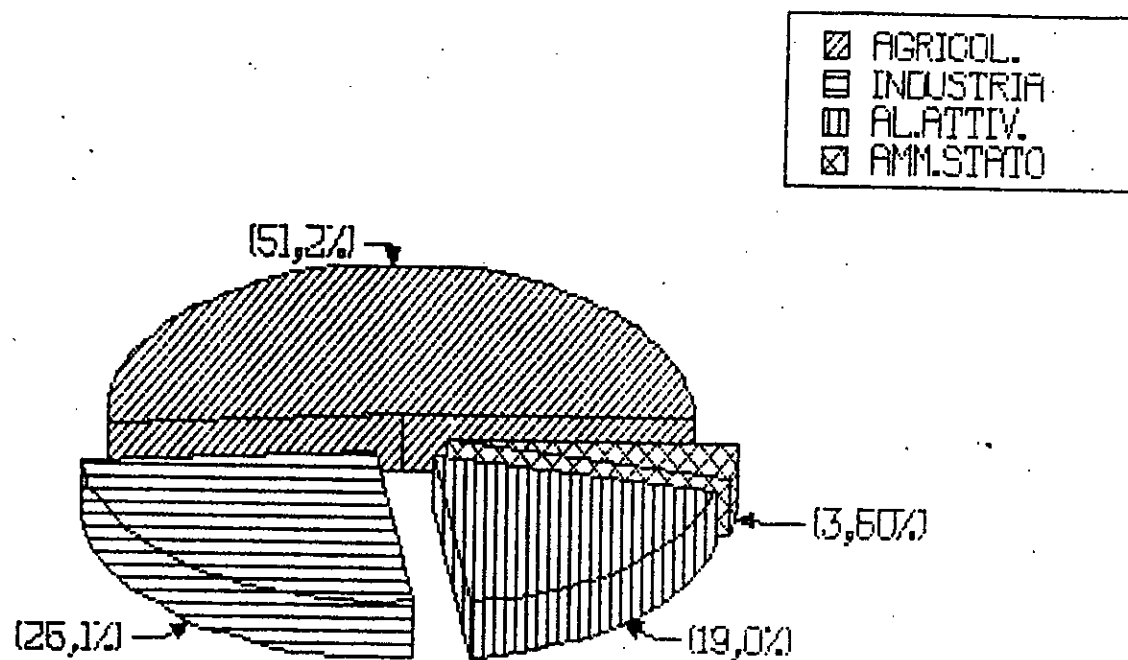
AVVIAMENTI DISTINTI PER PROVINCIA

ANNO 1996 - CALABRIA



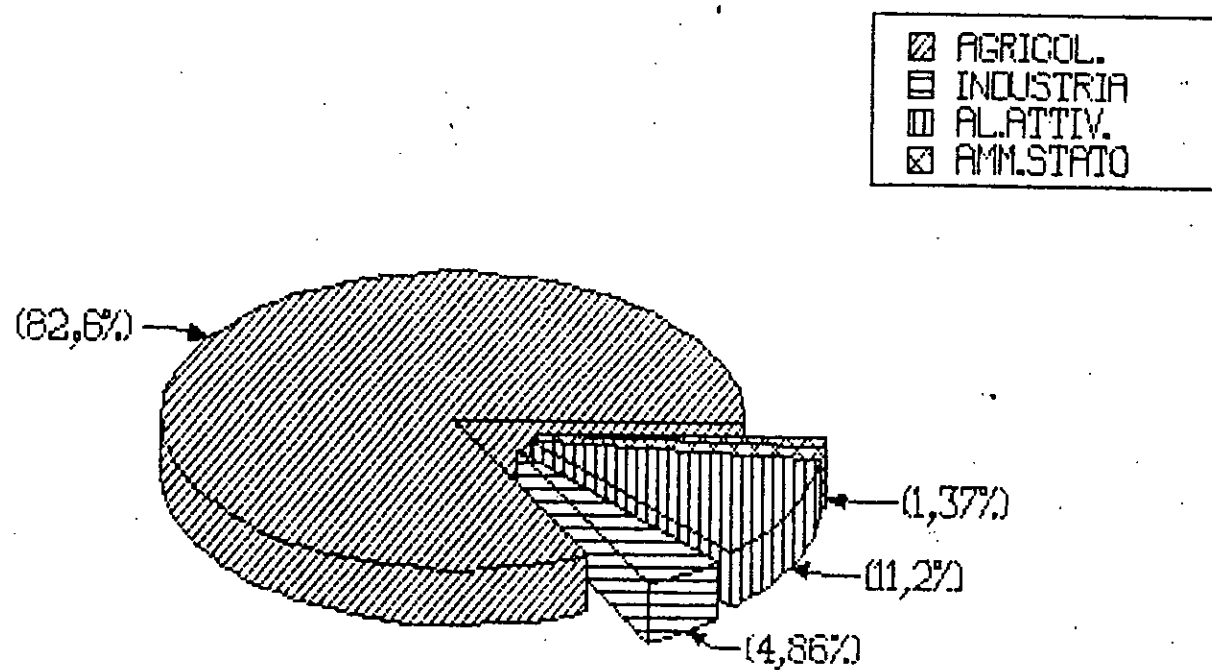
AVVIAMENTI UOMINI

ANNO 1996 - CALABRIA



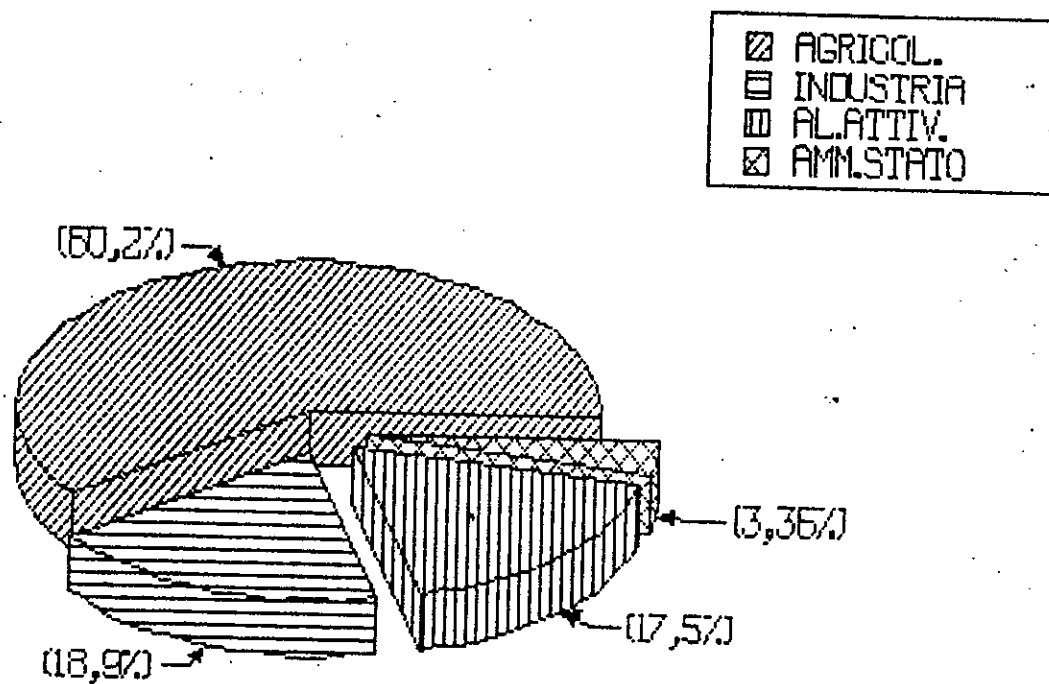
AVVIAMENTI DONNE

ANNO 1996 - CALABRIA



LICENZIAMENTI

ANNO 1996 - CALABRIA



FRIULI VENEZIA GIULIA

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

Art. 1

a) sono state riscontrate 5 violazioni per il mancato avviamento al lavoro di 5 lavoratrici in stato di gravidanza da parte dell'Ente Poste Italiane e di un Ente ospedaliero;

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, progressione nelle carriere non sono state segnalate o accertate discriminazioni.

Art. 5

Nel corso del 1996 sono stati stipulati n. 21 accordi aziendali in deroga al divieto di lavoro notturno delle donne riguardanti complessivamente n. 349 lavoratrici. I settori interessati sono quello alimentare, metalmeccanico, tessile, del legno, della carta e della plastica.

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

Per le violazioni sopra citate sono state trasmesse alla Procura della Repubblica presso la Pretura circondariale n. 2 comunicazioni di notizie di reato ai sensi dell'art. 347 C.P.P.

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

Regione FRIULI-VENEZIA GIULIA

349

ARTICOLO 5 LEGGE 903/1977.

Numero di lavoratrici che effettuano lavoro notturno nelle aziende manifatturiere per contratti di deroga stipulati nel corso dell'anno 1986.

160

Numero di lavoratrici che effettuano lavoro notturno nelle aziende manifatturiere per contratti di deroga stipulati nel corso degli anni precedenti e ancora in vigore.

509

TOTALE

Settori interessati

Alimentari - metalmeccanica - tessile - legno - editoria -
carta - plastica

Motivi ricorrenti che hanno determinato le deroghe

- particolari esigenze produttive
- esigenza di piena utilizzazione degli impianti
- lavorazioni a ciclo continuo
- lavorazione a turno
- organizzazione del lavoro

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.

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.

Non sono mancate, anche per il 1996, importanti iniziative dirette a consentire alla donna di esprimere al meglio le sue potenzialità, come il dibattito finalizzato all'approvazione di un disegno di legge che apra alle donne volontarie l'accesso alle forze armate, facendo con ciò cadere l'ultima limitazione giuridica all'ingresso delle donne nelle professioni. E' utile tale orientamento per affermare che lo stato giuridico e l'avanzamento di carriera, devono essere improntati al principio del pari trattamento.

Proprio in relazione all'avanzamento di carriera, è possibile rilevare, in vari contesti aziendali a più forte concentrazione di presenze femminili, situazioni influenzate dal grado di scolarità a vantaggio dell'elevato contenuto professionale richiesto.

L'Ispettorato di Roma ha rivolto particolare attenzione alla materia in questione, interessando anche la Procura della Repubblica presso la Pretura Circondariale in relazione ad ipotesi discriminatorie nell'attribuzione di incarichi presso un ente di diritto pubblico. E' dato constatare, inoltre, una notevole differenza di numero dei contratti a part-time stipulati dalle donne rispetto a quelli stipulati dagli uomini nel corso del 1996, con riferimento sia ai nuovi contratti, sia a quelli derivanti dalla trasformazione di contratti a lavoro a tempo pieno, con un incremento rispetto all'anno precedente per quanto riguarda in primi, di oltre 14 per cento.

Il divario fra uomo e donna nello sviluppo della carriera e nell'affermazione delle capacità professionali continua, comunque, ad essere determinato non solo dalle condizioni tradizionali di vita e dalle forme di relazioni sociali, ma anche dal tipo di organizzazione aziendale, se strutturata in base a criteri rigidi e verticistici.

FROSINONE

L'Ispettorato Provinciale ha rilevato che in materia di assunzione è privilegiato, in forma contenuta, il personale di sesso maschile, ove si

escludano i contratti di lavoro a part-time per i quali è invece confermata la tendenza inversa: 1086 donne e 654 uomini.

Non sono intervenute in detta provincia deroghe riferite a mansioni di lavoro particolarmente pesanti, nè sono state riscontrate discriminazioni, nè sono pervenute denunce in ordine alle attribuzioni di qualifica, mansioni e progressioni di carriera, nè tantomeno si sono verificati casi di lavoratrici che abbiano chiesto di continuare a prestare la loro opera oltre il 57° anno di età.

Nel corso dell'anno in questione sono stati stipulati 3 nuovi accordi aziendali da parte delle società EUROPRESS di Ceprano (imballaggio), Cobarr di Anagni (materie plastiche) e Prima di Torrice (materie plastiche) riguardanti deroghe al divieto di lavoro notturno delle donne; inoltre, sono rimasti in vigore quelli già stipulati negli anni precedenti.

Non è stato riscontrato alcun caso di adozione o affidamento di bambini, nè sono stati prospettati al riguardo quesiti e problematiche.

In questa provincia è in corso di realizzazione un' imponente opera pubblica (linea super veloce FF.SS.) nell'ambito della quale perdurano lavori in sotterraneo per la realizzazione di alcune gallerie.

In detti lavori, tuttavia, non è adibito personale femminile.

Lavorazioni comportanti l'uso di adesivi a base di solventi alifatici ed aromatici sono scarsamente presenti in provincia e non occupano personale femminile ad eccezione di alcun attività calzaturiere del settore artigiano.

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.

Nessuna richiesta di intervento in merito all'argomento è stata rilevata, nè risultano casi di attivazione delle procedure presso la Pretura.

In materia di deroga al divieto di lavoro notturno sono pervenuti 2 verbali di accordo aziendale, mentre non si rilevano variazioni di quelli già stipulati negli anni precedenti.

RIETI

L'Ispettorato Provinciale ha fatto presente che nel mese di settembre 1996 l'Ufficio ha iniziato un progetto specifico che avrà la durata di 2 anni, con la finalità di diffondere e far conoscere sia alle aziende interessate che alle lavoratrici, la normativa vigente in materia ed in

particolare il contenuto del D.M. del 17/7/96 concernente il rapporto periodico sulla situazione del personale sia maschile che femminile, di cui all'art. 9 della legge n. 125/91.

A tale scopo si è pertanto proceduto all'individuazione delle aziende, sia nel settore pubblico che in quello privato che occupavano più di cento dipendenti e tra queste ne sono state prescelte due nel settore pubblico e due nel settore privato.

Nei riguardi di dette aziende si è svolta un'attività di consulenza e di informazione diretta principalmente alla diffusione delle nuove scadenze fissate dal decreto sopra citato.

Sono stati inoltre predisposti dei questionari diretti alle lavoratrici, che verranno utilizzati nell'anno 1997, e che avranno lo scopo di individuare eventuali discriminazioni in relazione alle assunzioni, alla formazione del personale, allo sviluppo di carriera nonché al regime retributivo.

Sui risultati del progetto si riferirà nella relazione dell'anno 1997.

Nel corso della vigilanza ordinaria non sono state riscontrate violazioni alla vigente normativa.

VITERBO

Nel corso del 1996 non si è venuti a conoscenza di violazioni concernenti discriminazioni per l'accesso al lavoro, nè risultano casi di attivazione delle procedure presso la Pretura.

Non si è avuta notizia di accordi sindacali in deroga al divieto in relazione a lavori particolarmente pesanti. L'Ispettorato Provinciale non ha avuto comunicazioni in ordine a lavoratrici che abbiano inteso continuare al lavorare fino al limite di età previsto per gli uomini.

E' stato inoltrato all'Ispettorato Provinciale un solo accordo sindacale in deroga (CON.AL.) presso un'azienda di conserve vegetali, riguardanti turni di lavoro per il personale femminile anche dalle ore 24 alle ore 6, trattandosi di lavorazioni altamente deteriorabili.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
UFFICIO PROVINCIALE DEL LAVORO E DELLA MASSIMA OCCUPAZIONE
- FROSINONE

LEGGE N° 903/77 - DATI NUMERICI

Situazione occupazionale anno 1996.

			Variazioni percentuali rispetto anno precedente		
AVVIATI	TOTALE	DONNE	ANNO 1996	ANNO 1995	
Agricoltura	705	404	57,30	47,69	+9,61
Industria	6.418	902	14,05	13,06	+0,99
Servizi	7.419	3.968	53,48	47,87	+5,61
LICENZIATI					
Agricoltura	278	155	55,75	44,84	+10,91
Industria	7.408	1.170	15,79	15,21	+ 0,58
Servizi	6.859	3.230	47,09	47,69	- 0,60
RIPARTIZIONE - Percentuale iscritti al Collocamento per classi e per sesso alla data del 31/12/1996.					
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	
Prima classe	34.008	40.708	45,51	54,48	
Altre classi	511	241	67,95	32,04	
Indisponibili	4	0	100,00	0	
Totali	34.523	40.949	45,74	54,25	

IL DIRETTORE
(Dr. Angelo Mecci)

LIGURIA

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

Art. 1

a) non è stata segnalata alcuna violazione riguardante l'accesso al lavoro di donne;

b) nessuna deroga risulta intervenuta a mezzo della contrattazione collettiva per ciò che concerne i lavori particolarmente pesanti.

Art. 3

Nessuna discriminazione è stata denunciata o accertata per quanto attiene all'attribuzione di qualifiche, mansioni o progressioni nella carriera nè sono state promosse vertenze riguardanti la non applicazione della legge 903/77.

Art. 4

Non risulta che lavoratrici abbiano fatto ricorso a tale normativa (possibilità di continuare il rapporto di lavoro fino al raggiungimento degli stessi limiti di età previsti per gli uomini).

Art. 5

Nessun contratto o accordo aziendale risulta essere stato stipulato in materia di deroghe al divieto di lavoro notturno delle donne.

Art. 6

In merito alla particolare normativa (astensione dal lavoro e/o trattamento economico, nei periodi previsti, in caso di adozione o di affido preadottivo di bambini) nessuna problematica risulta essere insorta.

Art. 7

Nessun settore risulta essere interessato al fenomeno dell'estensione al padre lavoratore di diritti e già riconosciuti alla madre.

Art. 15

Nessun intervento risulta richiesto.



Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale
DIREZIONE REGIONALE DEL LAVORO

Di seguito, si presenta il quadro delle assunzioni femminili effettuate in questa regione per settori produttivi, nell'anno 1996, comparate con quelle dei precedenti anni (1992;1993;1994;1995).

AVVIAMENTI	AGRICOLTURA		INDUSTRIA		TERZIARIO		PUBBL.AMM/NI		TOTALE	
		%		%		%		%		%
1992	1568	(47,82)	3087	(12,58)	30.086	(52,01)	2005	(78,02)	36.746	(41,64)
1993	1428	(47,25)	2342	(12,56)	25.093	(54,00)	2303	(71,99)	31.166	(43,69)
1994	1595	(46,05)	2281	(11,72)	24.931	(53,99)	2402	(70,73)	31.211	(43,05)
1995	1410	(45,87)	2857	(12,45)	27.539	(53,55)	1828	(70,47)	33.634	(42,02)
1996	1543	(42,97)	3064	(13,36)	31.078	(53,73)	2142	(70,39)	37.827	(43,28)

LOMBARDIA

Nel corso del 1996 gli avviamenti al lavoro in Lombardia hanno avuto in generale un andamento lievemente positivo, con una variazione percentuale tra lo 0.1 e lo 0.8% in più rispetto al 1995. I settori che hanno fatto registrare un maggiore incremento occupazionale sono risultati essere le costruzioni, i servizi ed il commercio. L'aspetto più significativo che emerge dall'analisi degli avviamenti al lavoro, è il continuo aumento della quota di assunzioni con contratti atipici (part time, tempo determinato, c.f.l.) la maggior parte dei quali riguarda le donne. Il miglioramento del mercato del lavoro sembra, infatti, aver interessato le fasce cosiddette secondarie dello stesso (donne, giovani ed altre persone in cerca di occupazione), mentre le persone escluse dai processi produttivi presentano riduzioni significative solo nel luglio 1996. Per quanto riguarda il ricorso agli ammortizzatori sociali, mentre si è riscontrato un incremento della cassa integrazione ordinaria, rispetto allo stesso periodo del 1995, ha continuato a diminuire il ricorso alla cassa integrazione straordinaria. Sono risultati invece in numero superiore rispetto al 1995 i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità. Infatti, mentre nel 1995 erano iscritti 39.254 lavoratori, di cui il 52.8% uomini e il 47.2% donne, nel 1996 gli stessi sono pari a 42.071, con il mantenimento della medesima percentuale tra uomini e donne dell'anno precedente. Per quanto riguarda le caratteristiche della disoccupazione, è da rilevare che la ripresa dell'occupazione ha comportato una riduzione del numero delle donne in cerca di prima attività, mentre rimane elevata la quota di donne disoccupate con precedenti esperienze di lavoro, ad indicazione della maggiore difficoltà di ricollocazione delle stesse una volta espulse dal mondo del lavoro.

Tornando agli avviamenti con contratti atipici, un dato che conferma tale caratteristica occupazionale è quello relativo al numero dei contratti a tempo parziale stipulati in Lombardia nel corso del 1996, che risulta pari a 64.594, di cui ben 47.836 hanno interessato personale femminile. L'analisi delle motivazioni che sottostanno all'accettazione di un lavoro part-time, mostra che le donne lo accolgono soprattutto perchè non trovano impieghi a tempo pieno (il 29.9%) o per motivi personali (il 27.4%), mentre quelle che scelgono deliberatamente il tempo parziale sono il 32% percentuale che risulta molto simile a quella maschile, pari al 31.7%.

D'altra parte è noto come ancora oggi, nella società italiana, è la donna che in via prioritaria si occupa della cura della famiglia; non a caso, in Lombardia, si verificano annualmente numerose dimissioni volontarie da parte delle lavoratrici madri nel periodo del primo anno di età del bambino, periodo in cui vige il divieto di licenziamento.

nel 1996 le dimissioni presentate e convalidate dagli Ispettorati provinciali lombardi sono state infatti 3.795. Tra le cause che portano le lavoratrici a dimettersi durante il primo anno di vita del bambino, è da evidenziare la difficoltà ad affidare il figlio a terzi, sia all'interno del nucleo familiare che presso gli asili nido comunali; nè d'altra parte la madre sceglie di continuare al lavoro affidando il bambino alla baby sitter, considerato l'onere economico di cui la famiglia verrebbe gravata.

In ordine allo stato di applicazione della legge 903/77 in Lombardia, nel corso del 1996, 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:

Sono pervenute 4 segnalazioni e ne sono state accertate 3 violazioni che hanno riguardato:

- un ente pubblico per aver richiesto un accertamento sullo stato di gravidanza di una lavoratrice, subordinando all' esito dello stesso l'eventuale assunzione;
- un'azienda statale che aveva rifiutato l'assunzione di una lavoratrice perchè madre di un bambino in tenera età;
- un'azienda privata del settore commercio per aver omesso volutamente, nella ricerca di personale da istruire come gerente di supermercato, le parole "dell'uno o dell'altro sesso", come espressamente dispone l'art. 4, terzo comma, della legge 125/91. Nel caso specifico, l'azienda aveva chiaramente comunicato ad una lavoratrice che riteneva di possedere tutti i requisiti per l'accesso a tale attività, che si trattava di offerta riservata a candidati di sesso maschile.

In tutti i tre casi è stata inoltrata alla competente Procura della Repubblica, apposita informativa.