

SARDEGNA

Dalle relazioni degli Ispettorati del Lavoro 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

E' stata accertata 1 discriminazione concernente l'attribuzione di qualifiche e mansioni e la progressione in carriera.

Art. 4

Sono stati segnalati 2 casi di lavoratrici che hanno optato per continuare a prestare la propria opera fino al limite di età previsto per gli uomini.

Art. 5

Risulta stipulata 1 deroga al divieto di lavoro notturno.

Art. 7

Sono stati segnalati 12 casi di lavoratori padri che hanno chiesto di assentarsi dal posto di lavoro in alternativa alle madri.

Art. 15

Non risultano proposti al Pretore ricorsi in materia di discriminazione promossi dalle OO.SS.; non è stato effettuato alcun intervento di rilievo da parte dell'Ispettorato.

SICILIA

E' da osservare che nel territorio della Regione Sicilia, la presenza delle lavoratrici è genericamente limitata al settore dell'agricoltura ed a quelli delle attività terziarie e tradizionali nonché nel pubblico impiego mentre è estremamente limitata nel settore industriale.

I dati acquisiti sono limitati alle situazioni evidenziate dagli Ispettorati Provinciali del Lavoro di Caltanissetta, Catania, Enna, Messina e Ragusa. E' da evidenziare che la situazione occupazionale della provincia di Catania è in progressivo peggioramento; vengono infatti segnalati numerosi licenziamenti di personale da parte delle aziende che hanno pesantemente risentito della crisi economica in atto, che si riflette, inevitabilmente, sulla occupazione femminile.

Non si hanno notizie circa inosservanze delle norme sulla tutela della maternità. Non risultano proposti ricorsi al Pretore circa discriminazioni uomo - donna, nè ricorsi che possono ricondursi a discriminazioni per sesso.

Non si hanno notizie circa deroghe contrattuali in materia di lavoro notturno delle donne lavoratrici nelle aziende manifatturiere, nè risulta che le donne siano adibite ai lavori sotterranei nè a lavori di pitturazione con uso di sostanze non consentite.

TOSCANA

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

Art. 1

Sono pervenute tre richieste di intervento agli Ispettorati Provinciali della regione per violazione del disposto. Le richieste di intervento sono giunte agli Ispettorati Provinciali di Lucca (n.1) e di Firenze (n. 2). Per la provincia di Lucca l'intervento ha riguardato un caso di discriminazione in tema di accesso al lavoro. Il caso è stato comunicato alla Procura della Repubblica presso la Pretura Circondariale di Lucca.

Per la provincia di Firenze i due interventi hanno riguardato un'azienda del sett ore trasporti ed un ente pubblico; si sono conclusi nel primo caso con la trasmissione della informativa di reato all'A.G.; nel secondo caso con l'archiviazione per insussistenza di atti discriminatori.

Non risultano stipulati accordi di deroga per lavori pesanti.

Art. 2

Non sono pervenute richieste di intervento.

Art. 3

Per ciò che riguarda l'attribuzione delle qualifiche e delle mansioni e la progressione in carriera non sono state accertate, nè denunciate discriminazioni.

Art. 4

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

Art. 5

Sono pervenute, alle Direzioni Provinciali del Lavoro - Settore Ispezioni - complessivamente 8 comunicazioni di accordi in deroga al divieto di adibire personale femminile in lavori notturni, e specificatamente:

Firenze : 8 accordi per 50 lavoratrici;

Arezzo : 4 accordi per 32 lavoratrici;

Pistoia : 2 accordi per 9 lavoratrici;

Siena : 1 accordo per 1 lavoratrice.

Art. 6

Sono state segnalate solo 3 domande di astensione pervenute alla Sede INPS di Arezzo.

Art. 7

Riguardo alla possibilità del lavoratore di fruire, in alternativa alla madre, dei diritti e dei trattamenti previsti dall'art. in questione, si evidenzia che il fenomeno appare limitato al settore del pubblico impiego, e non risultano pervenute segnalazioni specifiche.

Art. 15

Gli Ispettorati Provinciali del Lavoro di Firenze e di Lucca hanno svolto n. 3 accertamenti inerenti violazioni dell'art. 1 della legge in esame.

Non si è a conoscenza, nell'ambito del territorio regionale, della presenza di donne addette a lavorazioni in sotterranea (cave, miniere e gallerie), nè risulta l'utilizzo delle stesse nella pitturazione industriale a base di solfato di piombo, di carbonato di piombo e di altri pigmenti contenenti dette sostanze.

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

In relazione allo stato di attuazione della legge di parità n. 903/77, si comunica che gli accertamenti effettuati nel corso del 1996 non hanno evidenziato discriminazioni nell'accesso al lavoro, nelle attribuzioni di qualifiche e nelle progressioni di carriera.

Gli accordi stipulati in deroga al divieto di lavoro notturno delle donne, di cui al 2° comma dell'art. 5 della legge 903/77 risultano essere n. 14 e riguardano n. 9 aziende.

A carico del responsabile di 1 azienda del settore metalmeccanico sono stati adottati i provvedimenti contravvenzionali.

UMBRIA

Si riferiscono le notizie riguardanti lo stato di applicazione della legge 903/77 nella regione Umbria per l'anno 1996.

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. 4

Non risulta che sia stato fatto ricorso alla normativa.

Art. 5

Riguardo alla deroga al divieto di lavoro notturno per le donne all'Ispettorato di Perugia sono pervenuti 2 accordi aziendali, mentre sono ancora operanti 2 accordi stipulati nell'anno 1995, i settori interessati sono quello dell'industria dolciaria, del tessile e zootecnico. A Terni non sono stati depositati accordi derogatori, ma rimangono in vigore alcuni contratti stipulati negli anni precedenti che riguardano complessivamente 6 donne .

Art. 6

Non risulta che siano sorte problematiche particolari inerenti il diritto di astensione dal lavoro esercitato da lavoratrici madri, adottive o affidatarie.

Art. 7

Da notizie assunte presso gli Uffici prestazioni dell'INPS e presso le due sedi provinciali dell'Associazione degli Industriali si è rilevato che, in conformità al disposto dell'art. 7 della legge 903/77, è stato chiesto, in alternativa alle donne, il trattamento di cui agli artt. 7 e 15, IV comma, della legge 1204/71, ma non si hanno dati per quantificare il fenomeno.

Art. 15

Non sono stati effettuati interventi in merito alla disciplina degli artt. 1 e 5. Da notizie assunte presso le Preture non sono risultati ricorsi per la violazione della legge ed in particolare per quanto riguarda la normativa di cui agli artt. 1 e 5.

Non vi sono stati ricorsi in materia di discriminazione fondata sul sesso promossi direttamente dalle Organizzazioni sindacali ex art. 28 della legge 300/70.

ARTICOLO 5 LEGGE 903/1977.

Numero di lavoratrici che effettuano lavoro notturno nelle aziende manifatturiere per contratti di deroga stipulati nel corso dell'anno 1996

N. 122.

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

N. 45

TOTALE

N. 167

Settori interessati

Industria dolciaria, tessile, materie plastiche, zootecnia, metallurgica, alimentare

Motivi ricorrenti che hanno determinato le deroghe

particolari esigenze produttive

VAL D'AOSTA

Si riferiscono le notizie sull'andamento applicativo della normativa in esame.

Art. 1

a) non sono state accertate violazioni alle disposizioni di legge;

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

Art. 3

Non sono stati segnalati casi di discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera.

Art. 5

Nel corso del 1996 sono stati stipulati n. 2 accordi di deroga al divieto di lavoro notturno; è stato inoltre rinnovato 1 accordo stipulato l'anno precedente. Tali accordi hanno interessato in totale 161 lavoratrici.

Art. 6

Non risultano segnalazioni.

Art. 7

L'esercizio del diritto previsto dalla disposizione di legge in questione è piuttosto limitato ed interessa prevalentemente il lavoratore padre del settore pubblico.

Art. 15

Non risultano presentati ricorsi al Pretore ai sensi di tale articolo.

<u>Articolo 5 Legge n. 903/77 -</u>	<u>Regione VALLE D'AOSTA</u>
Numero di lavoratrici che effettuano lavoro notturno nelle aziende manifatturiere per contratti di deroga stipulati nel corso dell'anno 1996.	n. 157
Numero di lavoratrici che effettuano lavoro notturno nelle aziende manifatturiere per contratti di deroga stipulati nel corso degli anni precedenti e ancora in vigore.	n. 4
TOTALE	n. 161
Settori interessati	Metalmeccanico Alimentare
Motivi ricorrenti che hanno determinato le deroghe	Necessità di maggiore utilizzazione degli impianti.

VENETO

Si riferiscono le notizie sullo stato di applicazione della normativa in esame.

Art. 1

- a) non sono state accertate violazioni riguardanti l'accesso al lavoro;**
- b) non sono stati stipulati accordi collettivi in ordine ai lavori particolarmente pesanti.**

Art. 3

Risulta 1 caso di discriminazione nell'attribuzione delle mansioni.

Art. 5

Sono stati stipulati 22 accordi di deroga al lavoro notturno che hanno interessato 183 lavoratrici; sono rimasti in vigore 15 accordi stipulati nell'anno precedente ed il numero delle lavoratrici che effettuano lavoro notturno nelle aziende manifatturiere per questi contratti ancora in vigore è di 1.527 unità.

Art. 6

Nell'anno in esame risulta 1 caso riguardante la richiesta di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro della lavoratrice adottiva o affidataria.

Art. 7

Non risultano segnalazioni.

ANNO 1996

DIREZIONE REGIONALE DEL LAVORO
SETTORE ISPEZIONE DEL LAVORO
EX ISPETTORATO REGIONALE DEL LAVORO PER IL VENETO

SCHEDA SULLA PARITA' UOMO - DONNA IN MATERIA DI LAVORO (L. 903/77 - L. 125/91 - D.M. 8/7/91)

EX ISPETTORATI	VIOLAZIONI AMMINISTRATIVE - LEGGE 903/1977									CONTRATTI DEPOSITATI PRESSO I.L. SU LAVORO NOTTURNO	ART. 9 L. 125/1991			
	ACCESSO AL LAVORO		PARITÀ RETR	DISCRIMINAZIONI			POSSIB PER LA DONNA DI LAV STESSI LIMETA' COME UOMO	LAVORO NOTTUR NO	ASTENS OBBLIG E FACOLT LAVOR- MADRI		ASTEN SIONE PADRE LAVORA TORE	INTERVEN TI SVOLTI PER OMESSO INVIO RAP PORTO ART. 5	SANZIONI IRROGATE	RICHEST SOSPENS BENEFICI CONTRIB
	SET TORI	RAMI DI ATTIVIT		QUAL	MANS	CARR								
BELLUNO										1				
PADOVA				1						1		1		
ROVIGO										3				
TREVISO										4				
VENEZIA										1				
VERONA									1	4				
VICENZA										8				
TOTALE				1					1	22		1		

APPENDICE DI GIURISPRUDENZA E CASISTICA AMMINISTRATIVA

CIRCOLARI ANNO 1996

- **Circ. n.36/96 del 13.3.96**: Legge 1204/71, artt.2 e 12 D.P.R. n.1026/76 art.11. Convalida di dimissioni presentate dalle lavoratrici madri nel periodo 91-95.

La circolare, partendo dalla constatazione della gravità del fenomeno delle dimissioni delle lavoratrici madri, nel periodo 1991-1995, particolarmente diffuso in alcune regioni del Nord Italia, dove il tasso di occupazione femminile è più alto rispetto a quello delle Regioni del Centro-Sud, fornisce agli Ispettorati del Lavoro alcune indicazioni di massima sulla procedura da seguire per la convalida:

- effettuare un colloquio con la lavoratrice dimissionaria, da svolgersi preferibilmente presso l'Ispettorato o il domicilio della medesima, per verificare la sussistenza di eventuali pressioni;
- istituire una banca dati a livello regionale, in modo di identificare le aree maggiormente a rischio e le aziende più interessate al fenomeno;
- coinvolgere in fase istruttoria il Consigliere di parità presente nel territorio.

- **Circ. n.54/1996 del 13.4.96** - Legge 1204/71. Lavoratrici madri impiegate con contratto di formazione lavoro.

La circolare, partendo dalla sentenza della Corte Costituzionale n.149/93, che ha affermato l'effetto sospensivo dell'assenza per maternità rispetto al rapporto di formazione lavoro con conseguente proroga della sua durata pari al periodo di sospensione, e dalla sent. n.423/95 che ha ritenuto fondate, senza distinguere tra astensione obbligatoria e facoltativa, la questione di legittimità dell'art.7, co.1 e art.16, co.1 L.223/91, poichè non si riconosceva alla donna lavoratrice ai fini della mobilità il periodo di assenza per maternità come periodo effettivamente prestato, chiarisce che sia il periodo di astensione facoltativa, sia quello di astensione obbligatoria, debbono essere considerati come fatti oggettivamente impeditivi della formazione professionale e che quindi danno luogo alla proroga della durata dei contratti di formazione lavoro.

Circ. n.90/96 del 27.6.96 - legge 1204/71 - artt. 5 e 30 - Sentenza Corte Costituzionale n.58/93 - Parere Consiglio di Stato n.395/93.

Sulla base della sentenza della Corte Costituzionale n.58/93, secondo la quale gli artt. 5 e 30 (astensione anticipata dal lavoro delle lavoratrici madri) della L.1204/91 sono di esclusiva competenza delle UU.SS.LL., e del parere del Consiglio di Stato n.395/93, che, condividendo le riserve del Ministero del Lavoro circa un indiscriminato trasferimento di funzioni dagli Ispettorati del Lavoro alle UU.SS.LL. relativamente al problema di stabilire quale autorità debba emanare il relativo provvedimento di astensione, affermando la necessità di un risolutivo intervento legislativo si è espresso nel senso che "possa essere seguito il criterio del concorso delle competenze", la circolare precisa che si dovrà operare in questo modo:

- sono valide le certificazioni sanitarie rilasciate dagli Enti ospedalieri e degli Uffici medici - legali delle UU.SS.LL. senza ulteriori controlli medici; in assenza delle citate certificazioni sanitarie, saranno gli Ispettorati a farne richiesta alle UU.SS.LL.;
- ai fini dei provvedimenti di cui alle lett. b) e c) del citato art.5, gli Ispettorati dovranno stabilire se possano essere eliminati gli aspetti ambientali ed obiettivi pregiudizievoli per la lavoratrice e se questa possa essere spostata o no ad altre mansioni. Peraltro, anche tali ultimi provvedimenti potranno essere emanati solo previa richiesta alle UU.SS.LL. che dovranno far conoscere l'esito degli eventuali accertamenti sanitari.

- **Circ. n.113/96 del 30.7.96** - Licenziamento per mancato superamento del periodo di prova - Artt. 2 L.1204 e 1 D.P.R. 1026/76. Sentenza Corte Costituzionale n.172/96.

La circolare è esplicativa della sentenza della Corte Costituzionale n.172/96, che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art.2, terzo comma della L.1204/71, riguardo all'inapplicabilità del divieto di licenziamento nel caso di recesso del datore di lavoro per esito negativo della prova, mentre la lavoratrice è in stato di gravidanza, l'esclusione dal divieto di licenziamento è sancito dall'art.1 del D.P.R. 1026/76, regolamento di attuazione della legge. Tuttavia, secondo la Corte, la questione di illegittimità costituzionale in questione "non significa che la condizione fisiopsichica in cui versa la lavoratrice non abbia riflessi sulla disciplina del recesso per mancato