

superamento del periodo di prova"Pertanto, il datore che risolve il rapporto di lavoro in prova, con una lavoratrice in stato di gravidanza " deve spiegare motivatamente le ragioni che giustificano il giudizio negativo circa l'esito dell'esperimento", in modo che il giudice possa escludere con ragionevole certezza che esso sia stato determinato dalla condizione di donna incinta.

- **Circ. n.125/96 del 20.9.96** - Divieto di lavoro notturno delle donne nelle aziende manifatturiere - Art.5 co. 1 e 2, della L.903/77.

La pronunzia della C.S.C. n.1271/95, nel disapplicare l'art.5 co.1 della L.903/77, riguardante il divieto di lavoro notturno per le donne perchè in contrasto con l'art.5 della Direttiva comunitaria del 9.2.76, concernente la parità di trattamento uomo-donna, ha determinato notevoli difficoltà sul piano operativo, costituendo motivo di aspra conflittualità anche a livello individuale. La C.S.C., nell'affermare il primato del diritto comunitario sul quello nazionale, con il solo limite dell'impossibilità di abrogare le norme incompatibili, ha precisato che la normativa comunitaria ad effetto diretto deve trovare applicazione non solo da parte dell'autorità giudiziaria, ma anche da parte di quella Amministrativa ed ha infine chiarito che, per effetto della rimozione del divieto di lavoro notturno per le donne, i patti in deroga regolati dal 2° comma dell'art. 5 L.903/77 sono nulli per difetto funzionale della causa.

La circolare, nell'affermare la necessità di un'iniziativa legislativa che, nel rispetto della direttiva comunitaria sulla parità di trattamento, disponga norme di tutela del lavoro notturno, senza distinzione di sesso, consente agli uffici l'applicazione delle disposizioni attualmente vigenti, i quali, comunque, dovranno dare notizia, in sede di informativa all'autorità giudiziaria, della pronunzia della C.S.C.

Circ. n. 59/96 del 30.4.96 - Articolo 33 legge 104/92 sulla assistenza, integrazione sociale e diritti delle persone handicappate.

Con la circolare n. 59/96 sono stati forniti aggiornamenti a seguito di numerosi quesiti da parte di associazioni di disabili e cittadini privati. In particolare in merito alla cumulabilità dei permessi ex co. 2 e 3 per i lavoratori disabili ed in merito alla possibilità di fruire in forma frazionata dei permessi ex comma 3 (3 giorni mensili).

Circ. n. 165/96 del 5.12.96 - Legge 104/92 art. 33. Agevolazioni a favore dei genitori, parenti o affini, di persone handicappate gravi e dei lavoratori portatori di handicap grave.

Con la circolare n. 165/96 si precisano alcuni punti a seguito del parere n. 65 emesso dal Consiglio di Stato il 14/11/96 su richiesta dello scrivente, in merito alla fruizione dei permessi ex art. 33, co. 3, per il lavoratore dipendente genitore di portatore di handicap, nel caso in cui l'altro genitore sia lavoratore non dipendente o non lavoratore.

MODULARIO
Lav. e Prev. Soc. 17

CIRCOLARE N. 36/96

MOD. 1 H

*Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale*

DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO

Divisione VI

Prot. N°

11578

Roma

13 marzo 1996

Agli Ispettorati
del Lavoro
LORO SEDI

OGGETTO: Legge 1204/71 artt. 2 e 12 DPR n. 1026/76 art. 11.
Convalide di dimissioni presentate dalle lavoratrici madri nel periodo
1991 - 1995.

A seguito della circolare n. 83/95 si trasmette l'allegato prospetto relativo ai dati comunicati da codesti Ispettorati concernenti il numero delle convalide di dimissioni delle lavoratrici madri nel periodo 1991 - 1995.

La tabella evidenzia il divario esistente tra il numero delle convalide relativo ad alcune regioni del Nord Italia rispetto a quello delle regioni del Centro Sud.

I valori assoluti più alti di alcune regioni del Nord, dove il tasso di occupazione femminile è più elevato e contestualmente più basso il tasso di natalità, denunciano la gravità del fenomeno.

In vista della prossima riunione con i responsabili degli Ispettorati Regionali del Lavoro, in occasione della quale il tema sarà trattato in maniera approfondita, si ritiene opportuno, al fine di uniformare l'attività amministrativa di codesti Ispettorati in merito, fornire le seguenti indicazioni di massima sulla procedura da seguire.

a) Effettuare un colloquio personale preliminare con la lavoratrice che presenta la richiesta di convalida delle dimissioni al fine di verificare l'eventuale esistenza di pressioni di carattere psicologico o finanziario al riguardo. Colloquio da svolgersi ove possibile nei locali dell'Ispettorato ovvero presso il domicilio della lavoratrice.

b) Istituire una banca dati a livello regionale che registri annualmente il numero delle convalide di dimissioni in relazione al tipo di attività

prestata, in modo da identificare le aree maggiormente a rischio e le aziende più interessate al fenomeno.

c) Coinvolgere in fase istruttoria il Consigliere di parità presente nel territorio.

Si rimane in attesa di un cenno di riscontro e di eventuali proposte operative al riguardo, al fine di ricondurre il fenomeno entro termini fisiologici.

IL DIRETTORE GENERALE



MODULARIO
L. 17. e Prev. Soc. 17

CIRCOLARE N. 54 /96

MOD. 1 H

Roma, 13 aprile 1996

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

A tutti gli Ispettorati
Loro Sedi

Div. VI.

Prot. N°

11685

OGGETTO: Legge 1204/71. Lavoratrici madri impiegate con contratto di formazione lavoro.

E' stato chiesto il parere dell'ufficio scrivente in merito alla possibilità di ricomprendere l'assenza facoltativa per maternità ex art. 7 1° comma, fra i "fatti oggettivamente impeditivi della formazione professionale", per i quali la Corte Costituzionale, con sentenza n. 149/93 ha affermato l'effetto sospensivo rispetto al rapporto di formazione lavoro con conseguente proroga della sua durata pari al periodo di sospensione.

Come è noto la Corte Costituzionale, chiamata a pronunciarsi sulla questione di legittimità dell'art. 3, commi 1 e 5 del D.L. 30/10/84, n. 726 (convertito, con modificazioni, nella legge 19/12/84, n. 863), si è espressa nel senso che debba ammettersi che il termine massimo del contratto di formazione e lavoro "possa essere sospeso e differito in tutti i casi in cui si verificano fatti - oggettivamente impeditivi della formazione professionale - che, mentre non producono un automatico effetto estintivo del rapporto, ne devono consentire la proroga, per un periodo pari a quello della sospensione, ai fini del completamento della formazione".

E ciò ogni qualvolta determinati fatti si qualificano "non soltanto come oggettivamente impeditivi, ma anche in quanto rilevanti ai fini di specifiche garanzie accordate da normative di ampia mirata tutela", come si verifica nella ipotesi di malattia, gravidanza e puerperio.

Inoltre la Corte Costituzionale con sentenza n. 423/95 ha ritenuto fondata, senza distinguere tra astensione obbligatoria e facoltativa, la questione di legittimità dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 16,

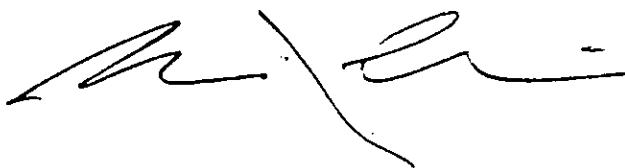
comma 1, della legge 223/91 in quanto non veniva riconosciuta alla donna lavoratrice ai fini dell'accesso al trattamento di mobilità, il periodo di assenza dal lavoro per gravidanza e puerperio come periodo effettivamente prestato.

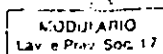
Nella stessa sentenza la Corte Costituzionale non ha mancato di richiamare la propria precedente giurisprudenza sul rilievo costituzionale del valore rappresentato dal ruolo di madre lavoratrice e, in particolare, ha sottolineato che il principio posto dall'art. 37 della Costituzione impone alla legge di impedire che possano, dalla maternità e dagli impegni connessi alla cura del bambino, derivare conseguenze negative e discriminatorie.

Tutto ciò premesso si ritiene che i periodi di astensione facoltativa, al pari di quelli obbligatori, debbono essere ricompresi fra i fatti oggettivamente impeditivi della formazione professionale ed in quanto tali dar luogo ad una contestuale proroga della durata dei contratti di formazione-lavoro.

Si precisa infine che, come è noto, dell'astensione facoltativa dal lavoro ai sensi dell'art. 7 della legge 1204/71 nonché ai sensi dell'art. 7 della legge 903/77 può usufruire il padre lavoratore in alternativa alla madre lavoratrice dipendente in caso di rinuncia di quest'ultima.

IL DIRETTORE GENERALE





CIRCULARE N. 90/96

MOD. 1 H

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

Div. VI.

Prot. N. 11912/1204

Roma, 27/5/1996

- A tutti gli Ispettorati
del Lavoro
Loro Sedi
- Alla Direzione Generale degli
Affari Generali e del Personale
Div. VII
S E D E

OGGETTO: Legge 1204/71 artt. 5 e 30, Sentenza Corte Costituzionale n. 58/93. Parere Consiglio di Stato n. 395/93.

Con sentenza n. 58 del 16.12.1993, la Corte Costituzionale aveva precisato che gli accertamenti sanitari previsti dagli artt. 5 e 30 (astensione anticipata dal lavoro delle lavoratrici madri) della legge 1204 del 30.12.1971 (tutela della maternità) sono di esclusiva competenza delle USSL, mentre permanevano dubbi circa l'autorità abilitata ad emanare il relativo provvedimento di astensione: allo scopo di chiarire questo specifico argomento era stato chiesto il parere del Consiglio di Stato (n. 395, pervenuto il 22.3.93).

Nel citato parere il Consiglio di Stato, riconosciute meritevoli di attenzione le riserve di questa Amministrazione circa un indiscriminato trasferimento di funzioni dagli Ispettorati del Lavoro alle USSL ed affermato come necessario, pertanto, un risolutivo intervento legislativo, attento ad una adeguata distinzione tra accertamento sanitario e conclusivo provvedimento di interdizione dal lavoro (il quale, implicando "valutazioni di situazioni e fatti inerenti il rapporto di lavoro", non dovrebbe ritenersi trasferito in sede regionale) si è espresso altresì nel senso che: "in attesa dell'auspicato chiarimento legislativo o di un eventuale pronuncia interpretativa della stessa Corte Costituzionale, possa essere seguito il criterio.....del concorso delle competenze.....".

In riferimento a tanto ed in sostanziale conformità ai criteri di indirizzo espressi nel richiamato parere, si precisa che - nelle more

della prospettata soluzione legislativa, per la quale questa Amministrazione rinnoverà ancora una volta proprie iniziative - si dovrà così operare:

- ai fini del provvedimento ex art. 5, lett. a) della citata legge n. 1204/71, si riterranno valide le certificazioni sanitarie degli Enti ospedalieri e degli Uffici medico-legali delle UUSLL senza ulteriori controlli medici (pertanto, in presenza della cennata certificazione sanitaria occorrerà che gli Ispettorati si limitino a mere verifiche formali, cioè a nulla più che la sola presa d'atto della certificazione suddetta); è ovvio altresì, che in assenza delle citate certificazioni sanitarie, saranno gli stessi Ispettorati a farne richiesta alle UUSLL;
- ai fini dei provvedimenti di cui alle lettere b) e c) del citato art. 5, gli Ispettorati dovranno invece effettuare la valutazione sostanziale e diretta delle condizioni di lavoro e della organizzazione aziendale, al fine di 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 (così, esplicitamente, il citato parere del Consiglio di Stato).

Peraltro, anche tali ultimi provvedimenti potranno essere emanati solo previa richiesta alle UUSLL e, quindi, conoscenza degli accertamenti sanitari che si siano resi eventualmente necessari.

IL MINISTRO



MODULARIO
Liv. a Prov. Soc. 17

CIRC. N. 113/96

(4)

Roma, 30. Lulio 1996

*Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale*

DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO

DIV. VI

Prot. N. 12031
AllegatiAll. Ispettorati del Lavoro
Loro sedi
Alla Direzione Generale degli
Affari Generali e del
Personale Div. VII
S E D EOGGETTO Licenziamento per mancato superamento periodo di prova
Artt. 2 L. 1204/71 e 1 DPR 1026/76 - Sentenza C.C.
n. 172/96.

La Corte Costituzionale con sentenza n. 172 del 27-31 maggio 1996 (GU n. 23 del 5/6/96) ha dichiarato la illegittimità costituzionale dell'art. 2, terzo comma, della L. 1204/71 nella parte in cui non prevede l'inapplicabilità del divieto di licenziamento nel caso di recesso per esito negativo della prova.

Come è noto l'esclusione dal divieto di licenziamento del recesso dal contratto del datore di lavoro per esito negativo della prova è sancito dall'art. 1 del DPR. 1026/76, regolamento di esecuzione della legge.

La Corte di Cassazione in corso di giudizio aveva ritenuto illegittima la norma regolamentare formulando un principio di diritto che vincolava il giudice a disapplicarla.

La Corte Costituzionale ha invece considerato l'art. 1 del regolamento come: "svolgimento analitico della terza ipotesi eccettuata dalla legge" ribadendone la legittimità.

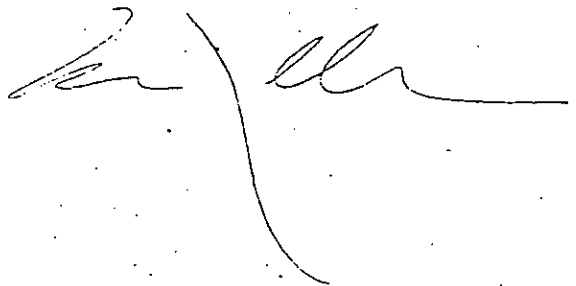
Tuttavia, nella stessa sentenza, la Suprema Corte ha specificato che la dichiarazione di illegittimità costituzionale in questione: "non significa che

la condizione fisiopsichica in cui versa la lavoratrice non abbia riflessi sulla disciplina del recesso per mancato superamento del periodo di prova".

Si precisa infatti che: "il datore che risolve il rapporto di lavoro in prova, con una lavoratrice di cui, all'atto del recesso, gli é noto lo stato di gravidanza deve spiegare motivatamente le ragioni che giustificano il giudizio negativo circa l'esito dell'esperimento in guisa da consentire alla controparte di individuare i temi della prova contraria e al giudice di svolgere un opportuno sindacato di merito sui reali motivi del recesso, al fine di escludere con ragionevole certezza che esso sia stato determinato dalla condizione di donna incinta".

Quanto sopra viene segnalato all'attenzione di codesti Ispettorati data la delicatezza della materia e le implicazioni che ne potrebbero derivare.

Il Direttore Generale

A large, stylized handwritten signature in dark ink, consisting of several fluid, connected strokes, extending across the width of the page below the typed name.

MULTIARIO

e Plev. Soc. 17



*Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale*

DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO

DIV. VI

Prot. N.° 12178

Allegato

OGGETTO

MOD. H

Roma, 20 settembre 1986

AA Capi degli Ispettorati
Regionali del Lavoro
Loro Sedi
Al Capo Servizio Coordinamento
Ispettorati del Lavoro
Direzione Generale degli AA.GG.
e del Personale Sede
Alla Direzione Generale degli
AA.GG. e del Personale - Div. I^a
Sede
All'Assessorato al Lavoro
Regione Sicilia
Palermo
All'Ispettorato del Lavoro di
Trento
All'Ispettorato del Lavoro di
Bolzano

Oggetto: Divieto di lavoro notturno delle donne nelle
aziende manifatturiere - Art.5 co.1 e 2, della
L.903/77.

Gli uffici in indirizzo hanno in più di una
circostanza rappresentato all'Amministrazione centrale
le perplessità e le conseguenti difficoltà sul piano
operativo indotte dalla pronunzia della C.S.C. n.1271
del 3.2.95, intervenuta in relazione all'art.5, co.
1 e 2 della L.903/77.

Con la sentenza citata, la Corte regolatrice
ha disapplicato l'art.5 co.1 della L.903, in quanto
in contrasto, secondo la decisione pronunziata in via
pregiudiziale, dalla Corte di Giustizia delle Comunità
Europee, con l'art.5 della Direttiva comunitaria del
9.2.76, concernente la parità di trattamento uomo-donna.

La C.S.C. ha altresì richiamato la
giurisprudenza costituzionale che, nell'affermare il
primato del diritto comunitario sul diritto nazionale,
con il solo limite dell'impossibilità di abrogare le
norme incompatibili, ha precisato che la normativa
comunitaria ad effetto diretto deve trovare applicazione
non solo da parte dell'Autorità Giudiziaria ma anche

da parte di quella Amministrativa.

Ha infine chiarito che, per effetto della rimozione del divieto di lavoro notturno per le donne, i patti in deroga regolati dal 2° comma dell'art.5 L.903/77 sono nulli per difetto funzionale della causa.

Come decisione giurisdizionale, direttamente legata ai fatti concreti della causa, la sentenza è sottoposta al principio dell'efficacia relativa (o *inter partes*) del giudicato (anche se non si può disconoscere l'efficacia di precedente che si ricollega a ciascuna sentenza per il fatto che il procedimento è imperniato su questioni puramente giuridiche).

Comunque la giurisprudenza citata potrebbe generare uno sconvolgimento radicale di assetti fin qui consolidati ed appare, pertanto, suscettibile di costituire motivo di aspra conflittualità anche a livello individuale, soprattutto se i datori di lavoro dovessero ritenersi, sulla base della decisione giurisprudenziale, legittimati ad adibire le lavoratrici al lavoro notturno - pur in carenza di patti in deroga - per effetto della asserita riespansione dei loro poteri organizzativi anche nei confronti del personale femminile.

Questo Ministero, pertanto, ha maturato la convinzione che il problema in esame potrà trovare la propria soluzione soltanto in un'iniziativa legislativa che, nel rispetto della direttiva comunitaria sulla parità di trattamento, disponga norme adeguate di tutela del lavoro notturno senza distinzione di sesso.

Nel frattempo, in assenza di una norma abrogativa dell'art.5 co. 1 e 2 della L.903/77, e con riserva di nuove istruzioni che dovranno essere emanate, gli uffici

in indirizzo continueranno ad applicare le disposizioni oggi "in vigore," dando notizia, per altro, in sede di informativa alla A.G., della pronunzia della C.S.C.

Gli uffici in indirizzo provvederanno, altresì, a tenere costantemente informato lo scrivente Ministero delle pronunzie, in qualunque sede intervenute, della giurisprudenza di merito, mentre il Ministero medesimo si attiverà per quanto riguarda la giurisprudenza di legittimità in vista di una eventuale revoca, o di una conferma, delle presenti istruzioni.

IL DIRETTORE GENERALE

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of fluid, connected strokes. The signature is positioned below the text 'IL DIRETTORE GENERALE'.

Quanto sopra presuppone ovviamente la presenza nel nucleo familiare di un secondo figlio di età inferiore ai tre anni.

2. Cumulabilità tra permessi di cui al co.3 e 6 art.33. (Parere Consiglio di Stato 785/95).

Per quanto riguarda l'ammissibilità del cumulo dei benefici spettanti al lavoratore disabile nella sua duplice qualità di familiare convivente di persona con handicap grave (co3) e di soggetto portatore di handicap in condizione di gravità (co6), con parere 785/95 richiesto dalla Presidenza del Consiglio-Dipartimento della Funzione pubblica, il Consiglio di Stato ha espresso l'ammissibilità del cumulo, fermo restando l'effettiva necessità della prestazione assistenziale da parte dei familiari.

3. Cumulabilità in capo ad uno stesso soggetto dei benefici previsti dall'art.33, co.3 per l'assistenza a più di un disabile.

In proposito il Consiglio di Stato, nel citato parere n.785 ha precisato che "l'art.33, co.3, infatti, prevede che per l'assistenza ad una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente, debba al lavoratore essere riconosciute il permesso mensile di tre giorni".

- "La commisurazione del beneficio da parte del legislatore all'esigenza di assistenza di una persona in tali condizioni comporta che quando le persone da assistere siano più di una, debbano essere riconosciuti, pure allo stesso lavoratore, una pluralità di permessi."

- "Il cumulo dei benefici non potrà essere riconosciuto quando altre persone possano fornire l'assistenza o quando lo stesso lavoratore possa, per la natura dell'handicap, sopperire congiuntamente alle necessità assistenziali nel corso dello stesso periodo".

4. Fruizione frazionata in permessi orari (tre giorni di permesso mensile ex co3).

Per quanto attiene alla possibilità di usufruire di 3 giorni di permesso mensile sotto forma di riposi giornalieri orari, a parziale rettifica della circolare n.28/93, si precisa che tali permessi possono essere goduti in forma frazionata attraverso l'utilizzo di sei mezz giornate lavorative; tale scelta viene incontro alle necessità dell'utenza ed alle esigenze di carattere amministrativo dell'Ente erogatore.

5. Permessi orari-commi 2 e 6.

A parziale modifica della citata circolare n.28, i permessi giornalieri ex commi 2 e 6 (due ore giornaliere per genitori di bambini disabili di età inferiore ai tre anni e per i lavoratori disabili) sono di due ore quando l'orario di lavoro è di un minimo di sei ore; il permesso è di un'ora, quando l'orario di lavoro è inferiore a sei ore, in analogia all'art.10 della L.1204/71.

6. Utilizzo dei permessi ex commi 2 -3 -6 in caso di part-time verticale.

In caso di part-time verticale, questi permessi spettano esclusivamente durante i periodi di vigenza del rapporto di lavoro.

7. Comma 6 permessi per i lavoratori disabili.

Circa la possibilità di cumulare i due benefici, cioè le due ore di permesso giornaliero (o un'ora quando l'orario di lavoro sia inferiore alle sei ore) con i tre giorni di permesso mensile, si ritiene che gli stessi debbano essere fruiti alternativamente, in analogia a quanto previsto per i genitori di disabili.

IL DIRETTORE GENERALE

