

ATTI PARLAMENTARI

XIII LEGISLATURA

CAMERA DEI DEPUTATI

Doc. CII
n. 2

RELAZIONE

**SULLO STATO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE
CONCERNENTE LA PARITÀ DI TRATTAMENTO
TRA UOMINI E DONNE IN MATERIA DI LAVORO**

(Anno 1996)

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

Presentata dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale

(TREU)

Trasmessa alla Presidenza il 19 dicembre 1997

PAGINA BIANCA

INDICE

1. — Considerazioni generali	Pag.	7
2. — Tavole dei dati occupazionali	»	15
3. — Rassegna dei dati regionali	»	29
4. — Appendice di giurisprudenza e casistica amministrativa	»	93
5. — Direttive e giurisprudenza comunitarie	»	121

PAGINA BIANCA

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

PAGINA BIANCA

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.

PAGINA BIANCA

TAVOLE DEI DATI OCCUPAZIONALI

PAGINA BIANCA

TABELLA PL. 1. — Lavoratori iscritti nelle liste di mobilità e avviamenti - Anno 1996

Dati mensili di stock e flusso a livello nazionale (*)

	Iscritti	Avviati	Percentuale
Gennaio (1)	246.538	4.904	1,99
Febbraio (1)	247.737	5.736	2,32
Marzo	251.011	5.442	2,17
Aprile	246.977	5.144	2,08
Maggio	237.386	5.623	2,37
Giugno	236.435	4.562	1,93
Luglio	238.137	4.291	1,80
Agosto	237.278	1.456	0,61
Settembre	237.495	4.199	1,77
Ottobre	241.947	5.776	2,39
Novembre (2)	240.899	4.894	2,03
Dicembre (3)	242.285	3.585	1,48
MEDIA	242.010	4.634	1,91
TOTALE	2.904.125	55.612	1,91

(*) Non sono compresi i dati delle Regioni Campania e Sicilia, in quanto non disponibili. L'unico dato disponibile per la Regione Campania è il dato relativo agli iscritti al 30 giugno 1996, fornito dall'Agenzia per l'impiego: *Maschi 46.804, Femmine 16.030, Totale 62.834*. L'ultimo dato disponibile per la Regione Sicilia è quello fornito dalla Direzione Generale dell'impiego, dal quale risultano *7.687 iscritti al 31 dicembre 1995*.

(1) Il totale degli iscritti dei mesi di gennaio e febbraio non coincide con la somma degli iscritti per sesso a causa della mancanza dei dati disaggregati della Regione Toscana.

(2) Dati provvisori: mancano i dati relativi agli avviamenti nella Regione Marche.

(3) Dati provvisori: mancano i dati relativi agli avviamenti nelle Regioni Marche e Lazio e i dati relativi alle cancellazioni nella Regione Lazio.

FONTE

Direz. Gen. per l'Impiego

TABELLA PL. 2. — Contratti di formazione e lavoro
(ex art. 3 legge n. 863/84)

Riferimento ai lavoratori avviati

ANNI	Progetti approvati	Lavoratori interessati	LAVORATORI AVVIATI		CLASSI DI ETÀ			TITOLO DI STUDIO		
			Uomini	Totale	Da 15 a 18 anni	Da 19 a 24 anni	Da 25 a 29 anni	Scuola d'obbligo	Diploma	Laurea
1995	99.214	232.499	163.952	250.823	16.295	141.773	92.755	161.618	80.713	8.492
1996 (*)	133.480	305.951	171.895	269.220	12.081	140.196	116.943	164.307	93.281	11.632
% 1996	—	—	63,8	100,0	4,5	52,1	43,4	61,0	34,6	4,4

(*) Dato provvisorio.

Segue: TABELLA PL. 2. — Contratti di formazione e lavoro
(ex art. 3 legge n. 863/84)

Riferimento alle imprese

ANNI	TOTALE AVVIATI		AGRICOLTURA		INDUSTRIA		SERVIZI		CLASSE DI AMPIEZZA DELL'IMPRESA			
	Uomini	Donne	Operai	Impiegati	Operai	Impiegati	Operai	Impiegati	Da 1 a 49 dip.	Da 50 a 249 dip.	Da 250 a 499 dip.	Da 500 e oltre
1995	163.952	86.871	510	208	128.998	28.543	52.195	40.369	179.965	37.073	13.807	19.978
1996 (*)	171.895	97.325	296	180	126.064	35.158	58.458	49.064	200.687	39.087	11.628	17.818
% 1996	63,8	36,2	0,1	0,1	46,8	13,1	21,7	18,2	74,5	14,5	4,3	6,7

(*) Dato provvisorio.

FONTE

Dir. Gen. per l'Impiego

TABELLA PL. 3. - Contratti stipulati a tempo parziale
(ex art. 5 legge n. 863/84)

ANNI	LAVORATORI INDETERMINATI				AGRICOLTURA		INDUSTRIA		SERVIZI		CLASSI DI AMPIEZZA DELL'IMPRESA				
	Contratto approvato	Uomini	Donne	Totale	Operai	Impiegati	Operai	Impiegati	Operai	Impiegati	Da 1 a 49 dip.	Da 50 a 249 dip.	Da 250 a 499 dip.	Da 500 e oltre	
1995	—	94.107	239.133	333.240	54	336	50.792	23.307	163.604	95.147	237.298	57.957	18.746	19.239	
1996 (*)	—	116.901	262.065	378.966	123	435	66.111	29.577	174.582	108.138	264.315	66.687	26.955	21.009	
Composiz. % 1996	—	35,1	78,6	113,7	—	0,1	19,8	8,9	52,4	32,5	79,3	20,0	8,1	6,3	

TABELLA PL. 4. - Contratti trasformati a tempo parziale
(ex art. 5 legge n. 863/84)

ANNI	LAVORATORI INDETERMINATI			AGRICOLTURA		INDUSTRIA		SERVIZI		CLASSI DI AMPIEZZA DELL'IMPRESA				
	Contratto approvato	Uomini	Donne	Totale	Operai	Impiegati	Operai	Impiegati	Operai	Impiegati	Da 1 a 49 dip.	Da 50 a 249 dip.	Da 250 a 499 dip.	Da 500 e oltre
1995	---	16.169	57.584	73.753	23	112	15.440	10.191	20.762	27.225	54.362	10.151	2.827	6.413
1996 (*)		16.037	50.424	66.461	248	276	14.030	8.916	18.644	24.347	51.055	8.861	2.117	4.433
Composiz. % 1996		24,1	75,9	100,0	0,4	0,4	21,1	13,4	28,1	46,6	76,8	13,3	3,2	6,7

(*) Dati provvisori.

TABELLA PL. 5. — Iscritti nelle liste di collocamento ripartiti per classi

CLASSI	Medie annue						Variazioni: 1996 su 1995	
	1991	1992	1993	1994(*)	1995(*) (**)	1996(*) (**)	Absolute	%
1ª classe	4.426.700	4.475.273	4.870.210	5.303.471	5.426.240	5.813.807	+ 387.567	+ 7,1
di cui:								
1ª classe A	2.327.008	2.398.866	2.736.766	3.040.387	3.143.235	3.424.065	+ 280.830	+ 8,9
1ª classe B	2.099.692	2.076.407	2.133.444	2.263.084	2.283.005	2.389.742	+ 106.737	+ 4,7
Altre classi	103.528	109.973	100.314	215.665	181.950	66.840	- 115.110	- 63,3
TOTALI	4.530.228	4.585.246	4.970.524	5.519.136	5.608.190	5.880.647	+ 272.457	+ 4,9

(**) I dati dell'anno 1995 non sono comprensivi della provincia di Palermo.
Da aprile 1996 manca anche la provincia di Catania.

FONTE

Dir. Gen. per l'Impiego

TABELLA PL. 6. — Distribuzione degli iscritti nelle liste di collocamento per classi e sesso

CLASSI	1995 (*)			1996 (*)			DIFFERENZE					
	Uomini	Donne	TOTALE	Uomini	Donne	TOTALE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
							V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
1 ^a classe	2.493.873	2.930.367	5.426.240	2.695.193	3.118.614	5.813.807	+ 199.320	+ 8,0	+ 188.247	+ 6,4	+ 387.567	+ 7,1
di cui:												
1 ^a classe A	1.531.116	1.612.119	3.143.235	1.660.229	1.763.836	3.424.065	+ 129.113	+ 8,4	+ 151.717	+ 9,4	+ 280.830	+ 8,9
1 ^a classe B	964.757	1.318.248	2.283.005	1.034.964	1.354.778	2.389.742	+ 70.207	7,3	36.530	+ 2,8	+ 106.737	+ 4,7
Altre classi	84.906	97.044	181.950	40.641	26.198	66.839	- 44.265	- 52,1	- 70.846	- 73,0	- 115.111	- 63,3
TOTALE	2.580.779	3.027.411	5.608.190	2.735.834	3.144.812	5.880.646	+ 155.055	+ 6,0	+ 117.401	+ 3,9	+ 272.456	+ 4,9

(*) I dati dell'anno 1995 non sono comprensivi della provincia di Palermo.
Da aprile 1996 manca anche la provincia di Catania.

TABELLA PL. 7. — Iscritti nelle liste di collocamento per ripartizione geografica e per classi medie

RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE	1995 (*)			1996 (*)		
	1 ^a Classe A	1 ^a Classe B	TOTALE	1 ^a Classe A	1 ^a Classe B	TOTALE
<i>Valori assoluti</i>						
Italia settentrionale	907.625	392.927	1.300.552	1.031.737	442.863	1.474.600
Italia centrale	551.756	464.382	1.016.138	610.242	506.470	1.116.712
Italia meridionale	1.074.290	963.471	2.037.761	1.183.343	1.007.039	2.190.382
Italia insulare (*)	609.564	462.225	1.071.789	598.744	433.371	1.032.115
TOTALE ITALIA	3.143.235	2.283.005	5.426.240	3.424.066	2.389.743	5.813.809
<i>Distribuzione percentuale</i>						
Italia settentrionale	28,9	17,2	24,0	30,1	18,6	25,4
Italia centrale	17,5	20,3	18,7	17,8	21,2	19,2
Italia meridionale	34,2	42,2	37,6	34,6	42,1	37,7
Italia insulare (*)	19,4	20,3	19,7	17,5	18,1	17,7
TOTALE ITALIA	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(*) I dati dell'anno 1995 non sono comprensivi della provincia di Palermo.
Dati dei primi 9 mesi dell'anno.

FONTE

II-143

TABELLA PL. 8. — Nuove iscrizioni e reiscrizioni alla 1ª classe delle liste di collocamento

CLASSI	1995 (*)	1996 (*)	Variazioni	
			Absolute	%
1ª classe A	3.125.520	2.944.704	- 180.816	- 5,8
- Agricoltura	906.972	737.736	- 169.236	- 18,7
- Industria	754.104	732.840	- 21.264	- 2,8
- Altre attività	1.464.444	1.474.128	+ 9.684	+ 0,7
1ª classe B	1.239.540	1.172.724	- 66.816	- 5,4
TOTALE . . .	4.365.060	4.117.428	- 247.632	- 5,7

(*) I dati dell'anno 1995 non sono comprensivi della provincia di Palermo.
Da aprile 1996 manca anche la provincia di Catania.

TABELLA PL. 9. — Numero degli avviamenti

SETTORI D'ATTIVITÀ	1995 (*)	1996 (*)	Variazioni	
			Absolute	%
Agricoltura	1.157.373	1.054.141	- 103.232	- 8,9
Industria	1.277.309	1.226.016	- 51.293	- 4,0
Altre attività	1.243.179	1.396.580	+ 153.401	+ 12,3
TOTALE . . .	3.677.861	3.676.737	- 1.124	- 0,0

(*) I dati dell'anno 1995 non sono comprensivi della provincia di Palermo.
Da aprile 1996 manca anche la provincia di Catania.

FONTE

Direz. Gen. per l'Impiego

TABELLA 28

LAVORATORI IMPEGNATI IN L.S.U. AL 31. 12. 1996 RIEPILOGO REGIONALE PER SESSO								
(2) - LAVORATORI APPARTENENTI ALLA CATEGORIA CUI E' RISERVATA LA QUOTA DEL 15% E LAVORATORI ISCRITTI ALLE LISTE DI MOBILITA' NON PERCETTORI DI INDENNITA'								
REGIONI	SESSO		TOTALE REGIONE	RISCONTRI IN PERCENTUALE				
	MASCHI	FEMMINE		(1)	(2)	(3)	(4)	
V. D'AOSTA	2	35	37	0,05	0,59	0,02	0,34	
PIEMONTE	1.002	2.547	3.549	23,33	42,71	9,77	24,83	
LOMBARDIA	92	184	276	2,14	3,09	0,90	1,79	
LIGURIA	216	152	368	5,03	2,55	2,11	1,48	
TRENTINO A.A.	-	-	-	0,00	0,00	0,00	0,00	
VENETO	66	100	166	1,54	1,68	0,64	0,97	
FRIULI V.G.	20	31	51	0,47	0,52	0,19	0,30	
EMILIA ROM.	47	77	124	1,09	1,29	0,46	0,75	
TOSCANA	138	123	261	3,21	2,06	1,35	1,20	
UMBRIA	50	86	136	1,16	1,44	0,49	0,84	
MARCHE	106	176	282	2,47	2,95	1,03	1,72	
LAZIO	-	-	-	0,00	0,00	0,00	0,00	
ABRUZZO	238	234	472	5,54	3,92	2,32	2,28	
MOLISE	89	38	127	2,07	0,64	0,87	0,37	
CAMPANIA	131	15	146	3,05	0,25	1,28	0,15	
PUGLIA	228	135	363	5,31	2,26	2,22	1,32	
BASILICATA	107	168	275	2,49	2,82	1,04	1,64	
CALABRIA	438	144	582	10,20	2,41	4,27	1,40	
SICILIA	-	-	-	0,00	0,00	0,00	0,00	
SARDEGNA	1.325	1.718	3.043	30,85	28,81	12,92	16,75	
TOTALE	4.295	5.963	10.258			41,87	58,13	

(1) - percentuale regionale dei maschi sul totale nazionale per sesso
(2) - percentuale regionale delle femmine sul totale nazionale per sesso
(3) - percentuale regionale dei maschi sul totale nazionale complessivo
(4) - percentuale regionale delle femmine sul totale nazionale complessivo

(1) - percentuale regionale dei maschi sul totale nazionale per sesso

(2) - percentuale regionale delle femmine sul totale nazionale per sesso

(3) - percentuale regionale dei maschi sul totale nazionale complessivo

(4) - percentuale regionale delle femmine sul totale nazionale complessivo

FONTE

Dir.Gen. per l'Impiego

TABELLA 35

LAVORATORI IMPEGNATI IN L.S.U. AL 31.6.1996 PER SESSO, TOTALE COMPLESSIVO		
REGIONI	LAVORATORI	% sul TOTALE NAZIONALE
V.D'AOSTA	77	0,10
PIEMONTE	1.068	1,40
LOMBARDIA	390	0,51
LIGURIA	484	0,64
TRENTINO A.A.	-	-
VENETO	284	0,37
FRIULI V.G.	421	0,55
EMILIA ROM.	791	1,04
TOSCANA	1.291	1,69
UMBRIA	1.770	2,32
MARCHE	1.483	1,95
LAZIO	4.484	5,89
ABRUZZO	2.212	2,90
MOLISE	988	1,30
CAMPANIA	25.746	33,79
PUGLIA	23.001	30,19
BASILICATA	1.361	1,79
CALABRIA	4.834	6,34
SICILIA	1.577	2,20
SARDEGNA	3.827	5,02
TOTALE	76.189	

FONTE

Dir. Gen. per l'Impiego

TABELLA 36

LAVORATORI IMPEGNATI IN L.S.U. AL 31. 12. 1996 RIEPILOGO REGIONALE PER SESSO									
(4) - LAVORATORI PERCESSIONI DEL TRATTAMENTO DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA									
REGIONI	SESSO		TOTALE	RISCONTRI IN PERCENTUALE					
	MASCHI	FEMMINE		(1)	(2)	(3)	(4)		
V. D'AOSTA	28	0	28	8,86	0,00	4,60	0,00		
PIEMONTE	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00		
LOMBARDIA	11	7	18	3,48	2,39	1,81	1,15		
LIGURIA	103	11	114	32,59	3,75	16,91	1,81		
TRENTINO A.A.	-	-	-	0,00	0,00	0,00	0,00		
VENETO	9	8	17	2,85	2,73	1,48	1,31		
FRIULI V.G.	3	1	4	0,95	0,34	0,49	0,16		
EMILIA ROM.	11	7	18	3,48	2,39	1,81	1,15		
TOSCANA	92	80	172	29,11	27,30	15,11	13,14		
UMBRIA	-	-	-	0,00	0,00	0,00	0,00		
MARCHE	-	-	-	0,00	0,00	0,00	0,00		
LAZIO	-	-	-	0,00	0,00	0,00	0,00		
ABRUZZO	-	1	1	0,00	0,34	0,00	0,16		
MOLISE	-	-	-	0,00	0,00	0,00	0,00		
CAMPANIA	-	-	-	0,00	0,00	0,00	0,00		
PUGLIA	2	27	29	0,63	9,22	0,33	4,43		
BASILICATA	-	-	-	0,00	0,00	0,00	0,00		
CALABRIA	57	151	208	18,04	51,54	9,36	24,79		
SICILIA	-	-	-	0,00	0,00	0,00	0,00		
SARDEGNA	-	-	-	0,00	0,00	0,00	0,00		
TOTALE	316	293	609			51,89	48,11		

(1) - percentuale regionale dei maschi sul totale nazionale per sesso

(2) - percentuale regionale delle femmine sul totale nazionale per sesso

(3) - percentuale regionale dei maschi sul totale nazionale complessivo

(4) - percentuale regionale delle femmine sul totale nazionale complessivo

FONTE

Dir.Gen. per l'Impiego

TABELLA 36

LAVORATORI IMPEGNATI IN L.S.U. AL 30.6.1996 PER SESSO			
REGIONI	MASCHI	% sul TOTALE REGIONALE	% sul TOTALE NAZIONALE
V.D'AOSTA	33	42,86	0,07
PIEMONTE	243	22,75	0,49
LOMBARDIA	161	41,28	0,32
LIGURIA	358	73,97	0,72
TRENTINO A.A.	-	-	-
VENETO	167	58,80	0,34
FRIULI V.G.	259	61,52	0,52
EMILIA ROM.	277	35,02	0,56
TOSCANA	653	50,58	1,31
UMBRIA	795	44,92	1,60
MARCHE	-	-	-
LAZIO	2.257	50,33	4,53
ABRUZZO	1.036	46,84	2,08
MOLISE	613	62,04	1,23
CAMPANIA	18.740	72,79	37,60
PUGLIA	14.491	63,00	29,08
BASILICATA	869	63,85	1,74
CALABRIA	4.163	86,12	8,35
SICILIA	1.496	89,21	3,00
SARDEGNA	3.226	84,30	6,47
TOTALE	49.837		

FONTE

Dir. Gen. per l'Impiego

TABELLA 37

LAVORATORI IMPEGNATI IN L.S.U. AL 30.6.1996 PER SESSO			
REGIONI	FEMMINE	% sul TOTALE REGIONALE	% sul TOTALE NAZIONALE
V.D'AOSTA	44	57,14	0,18
PIEMONTE	825	77,25	3,32
LOMBARDIA	229	58,72	0,92
LIGURIA	126	26,03	0,51
TRENTINO A.A.	-	-	-
VENETO	117	41,20	0,47
FRIULI V.G.	162	38,48	0,65
EMILIA ROM.	514	64,98	2,07
TOSCANA	638	49,42	2,57
UMBRIA	975	55,08	3,92
MARCHE	-	-	-
LAZIO	2.227	49,67	8,95
ABRUZZO	1.176	53,16	4,73
MOLISE	375	37,96	1,51
CAMPANIA	7.006	27,21	28,17
PUGLIA	8.510	37,00	34,22
BASILICATA	492	36,15	1,98
CALABRIA	671	13,88	2,70
SICILIA	181	10,79	0,73
SARDEGNA	601	15,70	2,42
TOTALE	24.869		

FONTE

Dir. Gen. per l'Impiego

TABELLA 40

LAVORATORI IMPEGNATI IN L.S.U. AL 31.12.1996 RIEPILOGO REGIONALE PER SESSO									
(5) - LAVORATORI CESSATI DA TRATTAMENTI DI GIGS E MOBILITÀ NEL CORSO DELL'UTILIZZAZIONE IN PROGETTI DI L.S.U. E SUCCESSIVAMENTE IMPIGNATI CON SUSSIDIO									
REGIONI	SESSO		TOTALE REGIONE	RISCONTRI IN PERCENTUALE				(3)	(4)
	MASCHI	FEMMINE		(1)	(2)	(3)	(4)		
V. D'AOSTA	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PIEMONTE	-	-	-	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
LOMBARDIA	1	-	1	0,06	0,00	0,04	0,00	0,00	0,00
LIGURIA	26	12	38	1,50	1,54	1,03	0,48	0,00	0,00
TRENTINO A.A.	-	-	-	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
VENETO	31	18	49	1,79	2,30	1,23	0,72	0,12	0,12
FRIULI V.G.	4	3	7	0,23	0,38	0,16	0,12	0,00	0,00
EMILIA ROM.	-	-	-	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOSCANA	35	33	68	2,02	4,23	1,39	1,31	0,04	0,04
UMBRIA	2	1	3	0,12	0,13	0,08	0,00	0,00	0,00
MARCHE	-	-	-	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
LAZIO	-	-	-	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ABRUZZO	48	108	156	2,77	13,83	1,91	4,29	2,86	2,86
MOLISE	56	72	128	3,23	9,22	2,23	3,34	12,88	12,88
CAMPANIA	292	84	376	16,83	10,76	11,61	3,78	1,23	1,23
PUGLIA	404	324	728	23,29	41,49	16,06	7,35	25,87	25,87
BASILICATA	185	95	280	10,66	12,16	7,35	1,23	0,00	0,00
CALABRIA	651	31	682	37,52	3,97	25,87	0,00	0,00	0,00
SICILIA	-	-	-	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
SARDEGNA	-	-	-	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE	1.735	781	2.516			68,96	31,04		

(1) - percentuale regionale dei maschi sul totale nazionale per sesso

(2) - percentuale regionale delle femmine sul totale nazionale per sesso

(3) - percentuale regionale dei maschi sul totale nazionale complessivo

(4) - percentuale regionale delle femmine sul totale nazionale complessivo

FONTE

Dir.Gen. per l'Impiego

RASSEGNA DEI DATI REGIONALI

PAGINA BIANCA

ABRUZZO

Dal raffronto dei dati della relazione del 1996 con quella dell'anno precedente, si può rilevare che vi è stato un calo generale dell'occupazione, ma questa volta sembra emergere una diminuzione di assunzioni delle donne nel settore industria, anche se non si evince una vera discriminazione.

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 è in grado di precisare l'entità del ricorso a tale normativa, ma si presume che tale iniziativa è da ritenersi molto contenuta.

Art. 5

Sono stati stipulati 2 contratti in materia di lavoro notturno in favore delle donne nelle province di Teramo e di Chieti.

Art. 6

L'applicazione della normativa in questione non ha dato luogo a problemi di sorta.

Art. 7

Non si hanno elementi per la valutazione della consistenza del fenomeno.

Art. 15

Non sono stati proposti ricorsi in applicazione della norma.

Non risulta che vi sia stato personale femminile impiegato in cantieri sotterranei, cave, miniere e gallerie, nè nelle lavorazioni in cui si utilizzano biacca, solfato di piombo e prodotti simili.

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.

Si riportano di seguito le notizie riguardanti lo stato di attuazione in Basilicata della legge 903/77:

Art. 1

- a) Nel corso del 1996 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. Il ricorso alle disposizioni legislative previste dalla legge 1204/71 in favore delle lavoratrici madri è sempre piuttosto frequente; soprattutto nel settore pubblico le astensioni dal lavoro per gravi complicazioni in gravidanza, quindi il ricorso all'art. 5 della predetta norma, riguardano quasi sempre lunghi periodi precedenti l'astensione obbligatoria.

Art. 4

Ad eccezione del settore agricolo, per gli altri settori produttivi non si è in grado di precisare l'entità del fenomeno della opzione da parte della donna lavoratrice oltre l'età pensionabile, tuttavia si ritiene che il ricorso a tale normativa sia piuttosto sporadico ed occasionale.

Art. 5

Il divieto di adibire le donne al lavoro notturno viene regolarmente osservato in Basilicata. In provincia di Potenza è rimasto in vigore per l'anno 1996 l'accordo aziendale stipulato dalla SATA S.P.A. di S. Nicola di Melfi (PZ); tale deroga è stata determinata dalle particolari esigenze della produzione a ciclo continuo e dall'organizzazione dei servizi dell'azienda. Per la provincia di Matera sono rimasti in vigore 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 nè sono stati svolti interventi in tal senso.

Relativamente allo stato di attuazione della legge 125/91, gli Ispettorati provinciali del lavoro di Matera e Potenza hanno comunicato di non aver ricevuto alcuna segnalazione riguardante discriminazioni ai danni del personale femminile nè l'Ispettorato regionale ha ricevuto segnalazioni in ordine all'applicazione dell'art. 9, 4 comma della legge in argomento e dell'art. 1 del D.M. 8/7/1991.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVID. SOCIALE
Ispettorato Regionale del Lavoro per la Basilicata
POTENZA

RELAZIONE SULLA PARITA' DI TRATTAMENTO
TRA UOMINI E DONNE IN MATERIA DI LAVORO
ANNO 1996

L'EVOLUZIONE NEI RUOLI DEGLI UOMINI E DELLE DONNE NELLA SOCIETA', IL RICONOSCIMENTO GENERALIZZATO A LIVELLO NORMATIVO, ED IN PRIMO LUOGO, DALLA COSTITUZIONE, DELL'UGUAGLIANZA DEI DIRITTI TRA I DUE SESSI, LE POLITICHE PER LE PARI OPPORTUNITA' HANNO CONTRIBUITO FORTEMENTE AL MIGLIORAMENTO DELLA CONDIZIONE FEMMINILE NELLA SOCIETA'.

NEGLI ANNI '70 E '80 LA LEGISLAZIONE HA ELIMINATO TUTTE LE FORME DI DISCRIMINAZIONE DIRETTA TRA I SESSI ALLO SCOPO DI GARANTIRE ALLA DONNA GLI STESSI DIRITTI DEGLI UOMINI DAVANTI ALLA LEGGE.

INOLTRE IL NATURALE PROCESSO EVOLUTIVO E LA PROFONDA TRASFORMAZIONE CHE, NEGLI ULTIMI DECENNI, HANNO INTERESSATO LA REALTA' SOCIO-CULTURALE ITALIANA, HANNO DETERMINATO ANCHE IN BASILICATA L'AFFERMAZIONE DELLA DONNA ED IL SUO INSERIMENTO NELLA VITA ECONOMICA E SOCIALE CONTRIBUENDO AL SUPERAMENTO DEGLI STEREOTIPI DI UNA VOLTA SIA NELLA SOCIETA' CHE NEL MONDO DEL LAVORO E NEGLI STILI DI VITA.

LA SCOLARIZZAZIONE RAGGIUNTA, A VOLTE ANCHE ELEVATA, LA FORTE ASPIRAZIONE ALL'ESERCIZIO DI UNA PROFESSIONE, I BISOGNI ECONOMICI DELLA FAMIGLIA E L'AUMENTO DELLA DOMANDA DI LAVORO NELL'ECONOMIA HANNO CONCORSO A FAR CRESCERE NOTEVOLMENTE LA PRESENZA FEMMINILE NEL MERCATO DEL LAVORO.

L'INSERIMENTO DELL'ELEMENTO FEMMINILE NELL'APPARATO PRODUTTIVO HA RAPPRESENTATO UN MOMENTO FONDAMENTALE PER IL PROCESSO DI EMANCIPAZIONE DELLA DONNA, LA SUA VALORIZZAZIONE, LA SUA AFFERMAZIONE COME PARTE INTEGRANTE ED INDISPENSABILE PER LO SVILUPPO DELL'ECONOMIA.

ALLO STATO ATTUALE LA DONNA IMPEGNATA IN POLITICA O AFFERMATA NELL'IMPRENDITORIA E NELLE LIBERE PROFESSIONI NON RAPPRESENTA PIU' UN FENOMENO SPORADICO, COSI' COME E' FACILE IMBATTERSI IN DONNE CHE RICOPRONO RUOLI DIRIGENZIALI E POSIZIONI DI RESPONSABILITA' NON SOLO NELLA P.A. MA ANCHE NEL PRIVATO.

TUTTAVIA, CONSIDERATO CHE POCO PIU' DELLA META' POPOLAZIONE LUCANA RESIDENTE E' COSTITUITA DA DONNE, SI E' BEN LONTANI DA UNA PROPORZIONATA RAPPRESENTANZA DELLE STESSE NEI DIVERSI SETTORI SOCIALI.

INOLTRE IL PROCESSO DI EMANCIPAZIONE FEMMINILE CHE HA RAGGIUNTO ANCHE IN BASILICATA POSIZIONI DECISAMENTE RAGGUARDEVOLI, SUBISCE DEI RALLENTAMENTI, SE NON ADDIRITTURA DELLE INIBIZIONI, A CAUSA DELLA CRISI ENDEMICA IN CUI VERSA L'ECONOMIA DELLA REGIONE.

TALE CRISI CHE HA COMINCIATO A MANIFESTARE I PRIMI SINTOMI NEGLI ANNI '70 E CHE CON IL PASSARE DEL TEMPO SI E' ACCENTUATA SEMPRE PIU', HA ASSUNTO PROPORZIONI DECISAMENTE CONSIDEREVOLI ED ALLARMANTI NE' SI RISCONTRANO, IN PROSPETTIVA, ELEMENTI TALI DA FAR RITENERE POSSIBILE UNA RIPRESA O IL MIGLIORAMENTO DELL'ATTUALE SCENARIO.

GIA' DAGLI ANNI '70 UNA PARTE CONSIDEREVOLE DELL'APPARATO PRODUTTIVO DELLA REGIONE HA RIDOTTO FORTEMENTE O CESSATO LA PROPRIA ATTIVITA'. ATTUALMENTE QUASI TUTTE LE RESTANTI AZIENDE ANCORA OPERANTI ATTRAVERSANO MOMENTI DI GRAVI DIFFICOLTA'.

LA SITUAZIONE CHE SI E' DETERMINATA HA RICHIESTO, NEGLI ANNI, IL FREQUENTE RICORSO DA PARTE DELLE AZIENDE AGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI ED IN SECONDO LUOGO HA PRODOTTO IL RIVERSARSI SUL MERCATO DEL LAVORO DI UN NUMERO CONSIDEREVOLE DI LAVORATORI IN CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ED IN MOBILITA'.

LA PERDITA DI POSTI DI LAVORO HA AGGRAVATO NOTEVOLMENTE LA CRISI DEL MONDO DEL LAVORO LUCANO, GIA' ABBASTANZA PROVATO DA UN ELEVATO TASSO DI DISOCCUPAZIONE, IN CUI POCHISSIME SONO LE OCCASIONI DI LAVORO.

GLI ULTIMI DATI UFFICIALI DEGLI ISCRITTI AL COLLOCAMENTO, RIFERITI AL MESE DI NOVEMBRE '96, PARLANO DI 120.547. ISCRITTI, PARI AL 28,62% DELLA POPOLAZIONE ATTIVA DELLA REGIONE.

RISPETTO AL CORRISPONDENTE MESE DELL'ANNO PRECEDENTE, SI E' AVUTO UN INCREMENTO DI 11.242 UNITA'.

LA PERCENTUALE FEMMINILE SUL TOTALE DEGLI ISCRITTI E' DEL 52,14%.

IN PREVALENZA LA RICHIESTA DI LAVORO PROVIENE DA GIOVANI IN CERCA DI PRIMA OCCUPAZIONE, FRUTTO DELLA SCOLARIZZAZIONE DI MASSA E PER LO PIU' SENZA QUALIFICHE O SPECIALIZZAZIONI DI SORTA.

MA IL DATO CHE EVIDENZIA MAGGIORMENTE LO STATO DI RECESSIONE IN CUI VERSA L'ECONOMIA LUCANA E' QUELLO RIFERITO AGLI ISCRITTI CON UN'ETA' SUPERIORE AI 30 ANNI CHE E' PARI AL 43,02% DEL TOTALE DEGLI ISCRITTI.

UN PROFONDO SCORAGGIAMENTO, A VOLTE QUASI DISPERAZIONE, SI PERCEPISCE IN TALE STATUS QUO CHE APPARE QUASI CRISTALLIZZATO E CHE OFFRE POCHE ALTERNATIVE TRA CUI, LA PIU' FREQUENTE, L'EMIGRAZIONE VERSO REGIONI PIU' ~~RAPIDAMENTE~~ SVILUPPATE.

E' FACILE DESUMERE QUANTO SIA DIFFICILE E QUANTI OSTACOLI INCONTRI LA MANODOPERA FEMMINILE PER IL SUO INSERIMENTO NELL'APPARATO PRODUTTIVO ED ECONOMICO.

NON SONO MAI STATE SUPERATE DEL TUTTO LE RESISTENZE DEI DATORI DI LAVORO DERIVANTI DAL FALSO CONVINCIMENTO PER CUI SAREBBE MINORE IL RENDIMENTO SUL LAVORO DELLA MANODOPERA FEMMINILE RISPETTO A QUELLA MASCHILE.

LA STESSA TUTELA DELLA FUNZIONE MATERNA, ELEMENTO FONDAMENTALE DELLA FISILOGIA FEMMINILE, E' VISTA CON DIFFIDENZA DAI DATORI DI LAVORO CHE CONSIDERANO LA NORMATIVA PREVISTA DALLA LEGGE 1204/71 TROPPO PERMISSIVA E FAVOREVOLE ALLE LAVORATRICI MADRI.

ANCHE LE NORME RECENTI SUL COLLOCAMENTO, CHE LO HANNO DI FATTO LIBERALIZZATO, CONTRIBUISCONO A RENDERE PIU' DIFFICILE L'ACCESSO AL LAVORO PER LA MANODOPERA FEMMINILE.

TUTTO CIO' SI RIPERCUOTE SFAVOREVOLMENTE SULLE SCELTE DI VITA E SU QUELLE PROFESSIONALI DELLE DONNE, CON GRAVI RIPERCUSSIONI SULLE CONDIZIONI DI VITA DELLE STESSE E DELLE LORO FAMIGLIE E CON UNO SPRECO NOTEVOLE DI TALENTI E FORZA-LAVORO.

IL LAVORO FEMMINILE E' ANCORA VISTO IN UNA POSIZIONE SUBALTERNA RISPETTO A QUELLO MASCHILE, SIA SOTTO IL PROFILO QUALITATIVO CHE QUANTITATIVO; SPESSO RAPPRESENTA UN SEMPLICE COMPLETAMENTO DEL LAVORO MASCHILE, UN CONTRIBUTO ALL'ECONOMIA DELLA FAMIGLIA.

LA MAGGIOR PARTE DELLE PROFESSIONI FEMMINILI SONO CARATTERIZZATE DA CONDIZIONI DI IMPIEGO POCO SODDISFACENTI, DA SALARI POCO ELEVATI E DA POCHE OCCASIONI DI AVANZAMENTO DI CARRIERA.

ALCUNI LAVORI FEMMINILI SONO DEI VERI E PROPRI GHETTI ECONOMICI IN CUI SALARI E CONDIZIONI DI LAVORO RIMANGONO IN POSIZIONI DI BASSO LIVELLO ANCHE DOPO MOLTI ANNI DI LAVORO.

SPESSO SI TRATTA DI POSIZIONI CHIUSE E DEFINITE IN MODO GENERICO, QUALE AD ESEMPIO QUELLA DI SEGRETARIA, IN CUI LA POSSIBILITA' DI AVANZAMENTO NELLA CARRIERA O DI PASSAGGIO AD ALTRE MANSIONI E' PRESSOCCHÉ INESISTENTE.

INOLTRE, LADDOVE TALE POSSIBILITA' ESISTE, L'ELEMENTO FEMMINILE E' POCO PRESENTE NELLA FORMAZIONE ALL'INTERNO DELL'AZIENDA. QUESTO AVVIENE SPESSE PER MOTIVI DIPENDENTI DALLA VOLONTA' DELLA STESSA E LEGATI AGLI ONERI FAMILIARI. INFATTI LA DONNA CONTINUA AD ESSERE DIBATTUTA TRA GLI OBBLIGHI FAMILIARI E QUELLI PROFESSIONALI, IN ANTAGONISMO FRA DI LORO.

A VOLTE, TUTTAVIA, LA SCARSA ACCESSIBILITA' DELLA MANODOPERA FEMMINILE ALLA FORMAZIONE IN AZIENDA E' ATTRIBUIBILE A CAUSE INDIPENDENTI DALLA STESSA E DERIVANTI DAL PRESUPPOSTO CHE LA DONNA LASCIA IL PROPRIO POSTO DI LAVORO PIU' FACILMENTE DEGLI UOMINI.

NEGANDO ALLA MANODOPERA FEMMINILE L'ACCESSO ALLA FORMAZIONE LE SI PRECLUDE LA POSSIBILITA' DI AVANZAMENTO NELLA CARRIERA O DI SPECIALIZZAZIONE ED A VOLTE LE SI INCORAGGIA AD ALLONTANARSI O VIENE ALLONTANATA DAL PROPRIO POSTO DI LAVORO PRIMA DEL PREVISTO.

E' FACILMENTE INTUIBILE CHE SI E' BEN LONTANI DA UNA REALE PARITA' DI DIRITTI TRA I SESSI IN MATERIA DI LAVORO E CHE LA DONNA PARTECIPA IN MANIERA MARGINALE AL PROCESSO PRODUTTIVO DELLA REGIONE. A TALE SCOPO SAREBBE NECESSARIO RIDEFINIRE PRIMA DI TUTTO LE RELAZIONI TRA I DIVERSI FATTORI SOCIALI, ECONOMICI E POLITICI CHE ATTUALMENTE LIMITANO LE SCELTE DI VITA E LA FATTIVA PARTECIPAZIONE DELL'ELEMENTO FEMMINILE ALL'ATTIVITA' ECONOMICA.

BISOGNEREBBE PRENDERE COSCIENZA DEL FATTO CHE LA MANODOPERA FEMMINILE COSTITUISCE UNA RISORSA ESSENZIALE PER L'ECONOMIA E CHE PER CARATTERISTICHE CHE LA CONTRADDISTINGUONO, CIOE' UNA MAGGIORE FLESSIBILITA', UNA SPICCATO CAPACITA' DI ADATTAMENTO, L'ASPIRAZIONE AD UN IMPIEGO PIU' RISPONDENTE ALLE PROPRIE CAPACITA', POTREBBE RAPPRESENTARE L'ELEMENTO PROPULSIVO PER LA RIPRESA DELL'ECONOMIA STESSA.

L'ATTUALE MERCATO DEL LAVORO ESIGE LAVORATORI FLESSIBILI NELLE FUNZIONI CON COMPETENZE CHE SIANO UTILIZZABILI IN QUALSIASI SETTORE PIUTTOSTO CHE ALL'INTERNO DI UNA SOLA IMPRESA O IN SENO AD UN UNICO RAMO DI ATTIVITA'.

INFATTI LE MODERNE TECNOLOGIE, LE TRASFORMAZIONI DELLA DOMANDA DI LAVORO, LE INNOVAZIONI APPORTATE AI METODI DI PRODUZIONE E DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO ED I NUOVI MECCANISMI DECISIONALI SONO FATTORI CHE CONTRIBUISCONO ALLA RIDEFINIZIONE DEGLI IMPIEGHI E AD UNA MODIFICA DELLE STRUTTURE PROFESSIONALI.

IN TALE CONTESTO LE DONNE RAPPRESENTANO SENZ'ALTRO, PER I MOTIVI SUDETTI, I SOGGETTI PIU' INDICATI PER UN AUSPICABILE RILANCIO.

TUTTAVIA, PER UNA UTILIZZAZIONE PIENA DELLE LORO CAPACITA' SAREBBE OPPORTUNO L'ADOZIONE DI NUOVI MODELLI DI IMPIEGO PER VENIRE INCONTRO ALLE LORO NECESSITA' E PERMETTERE LORO DI CONCILIARE FACILMENTE CARRIERA PROFESSIONALE ED OBBLIGHI FAMILIARI MANTENENDO COMUNQUE LA QUALITA' DELLA VITA.

SAREBBE NECESSARIA UNA MAGGIORE FLESSIBILITA' NEL RAPPORTO DI LAVORO: LA POSSIBILITA' DI RIDURRE O MODIFICARE GLI ORARI DI LAVORO O ADDIRITTURA DI CAPITALIZZARE ORE DI LAVORO NELL'ARCO DELLA SETTIMANA, LA DIVISIONE DEGLI IMPIEGHI, IL RICORSO ANCHE AL LAVORO PARZIALE PER DETERMINATI PERIODI CONSENTIREBBERO ALLA MANODOPERA FEMMINILE LA CONTINUITA' NEL LAVORO E NELLA CARRIERA, E NEL CONTEMPO DI ASSOLVERE AGLI OBBLIGHI FAMILIARI. CIO' SENZA PERIODI DI INATTIVITA' CHE COMPROMETTONO SERIAMENTE LA POSSIBILITA' DI ASSICURARSI UN REDDITO SUFFICIENTE PER LA VECCHIAIA.

SAREBBE NECESSARIO ANCORA UN SISTEMA DI ASSISTENZA FACILMENTE ACCESSIBILE PER LA CUSTODIA DELLA PROLE E PER L'ASSISTENZA ALLE PERSONE ANZIANE CONVIVENTI, NONCHE' IL POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE PUBBLICHE.

L'ADOZIONE DI TALI PROVVEDIMENTI COMPORTEREBBE NUMEROSI VANTAGGI ANCHE PER L'AZIENDA COME UNA RIDUZIONE DELL'ASSENTEISMO, LA ROTAZIONE DEL PERSONALE ALL'INTERNO DELL'AZIENDA STESSA ED UN MAGGIORE RENDIMENTO DELLE MAESTRANZE INTERESSATE E NON SOLO DI QUELLE FEMMINILI.

ATTUALMENTE LA POSSIBILITA' DI OCCUPAZIONE CHE COSTITUISCE UNA ALTERNATIVA AL MODELLO DI LAVORO TRADIZIONALE E CHE PERMETTE DI AGGIRARE MOLTI OSTACOLI CARATTERISTICI DELLO STESSO, E' RAPPRESENTATO DAI LAVORI ATIPICI E CIOE' IL LAVORO A TEMPO PARZIALE, IL LAVORO TEMPORANEO OD OCCASIONALE, IL LAVORO A DOMICILIO ED IL LAVORO AUTONOMO.

IN DETTE TIPOLOGIE DI LAVORO NEGLI ULTIMI ANNI SI REGISTRA UNA CONCENTRAZIONE DI FORZA LAVORO FEMMINILE ANCHE SE TALI LAVORI NON GARANTISCONO AI PROPRI ADDETTI I VANTAGGI DI CUI BENEFICIANO I LAVORATORI CON IMPIEGHI STABILI, QUALI IL DIRITTO AL CONGEDO, ALLA PENSIONE ED ALLA FORMAZIONE.

NESSUNA ALTRA NOVITA' SOSTANZIALE SI E' REGISTRATA IN BASILICATA NEL CORSO DELL'ANNO 1996. L'OCCUPAZIONE FEMMINILE CONTINUA AD ESSERE PREDOMINANTE IN ALCUNI COMPARTI ECONOMICI TRADIZIONALI, QUALI L'AGRICOLTURA, IL TERZIARIO E LA P.A. IN PARTICOLARE, MENTRE RISULTA POCO RILEVANTE O ADDIRITTURA ASSENTE NEGLI ALTRI SETTORI PRODUTTIVI.

INOLTRE LE QUALIFICHE IN CUI TALE PRESENZA SI MANIFESTA SONO PREVALENTEMENTE QUELLE IMPIEGATIZIE ED A VOLTE DIRIGENZIALI; SCARSAMENTE RAPPRESENTATO E' L'ELEMENTO FEMMINILE NELLA QUALIFICA OPERAIA MENTRE MOLTE SONO LE DONNE APPARTENENTI ALLE QUALIFICHE PIU' BASSE.

IL SETTORE AGRICOLO TRADIZIONALMENTE HA COSTITUITO IN BASILICATA UNO SBCCCO OCCUPAZIONALE NOTEVOLE PER GRAN PARTE DELLA MANODOPERA FEMMINILE; I MOTIVI SONO INDIVIDUABILI SENZ'ALTRO NEL CONTESTO SOCIO-ECONOMICO DELLA REGIONE MA SOPRATTUTTO NELLA SALTUARIETA' DELLE LAVORAZIONI AGRICOLE E NELLA PRATICA DEL SOTTOSALARIO, FATTORI CHE SCORAGGIANO LA MANODOPERA MASCHILE.

UNA CONCENTRAZIONE DI FORZA-LAVORO FEMMINILE SI REGISTRA NEL TERZIARIO, SETTORE CHE HA RAPPRESENTATO E RAPPRESENTA, PER GRAN PARTE DELLA MANODOPERA FEMMINILE SCOLARIZZATA, UN FACILE ACCESSO AL MONDO DEL LAVORO; TUTTAVIA ANCHE IN TALE SETTORE SPESSO LE PICCOLE DIMENSIONI DELL'AZIENDA E L'ASSENZA DI ORGANIZZAZIONI SINDACALI A TUTELA DEI DIRITTI DI TALI LAVORATORI CONSENTONO LA PRATICA DEL SOTTOSALARIO.

SENZ'ALTRO PREDOMINANTE E' LA PRESENZA FEMMINILE, ANCH'ESSA SCOLARIZZATA NELLA P.A. E PARTICOLARMENTE IN ALCUNI SEGMENTI QUALE, AD ESEMPIO, L'INSEGNAMENTO.

RELATIVAMENTE AGLI ALTRI COMPARTI ECONOMICI, L'ELEMENTO FEMMINILE E' POCO RAPPRESENTATIVO. NELL'INDUSTRIA LA MANODOPERA FEMMINILE E' RISCONTRABILE IN ALCUNI SETTORI QUALI QUELLO DEL LEGNO (SALOTTIFICI), DELLE CONFEZIONI TESSILI, DEI MAGLIFICI, IN QUELLO ALIMENTARE (PASTIFICI) ED ULTIMAMENTE ANCHE NEL SETTORE METALMECCANICO. L'INSEDIAMENTO SATI-FIAT DI MELFI (PZ) CON N. 1.240 ADDETTI DI SESSO FEMMINILE HA COSTITUITO SENZ'ALTRO UN MOMENTO FONDAMENTALE PER L'INSERIMENTO DELLA FORZA LAVORO FEMMINILE NELL'INDUSTRIA LUCANA.

NEGLI ALTRI COMPARTI INDUSTRIALI L'OCCUPAZIONE FEMMINILE CONTINUA AD ESSERE ANCORA LIMITATA.

TALE FENOMENO E' DOVUTO IN VIA PRIORITARIA, ALLA CRISI CHE HA INVESTITO L'APPARATO PRODUTTIVO ED ECONOMICO LUCANO MA DERIVA ANCHE DA PRECONCETTI DOVUTI AD UN RETAGGIO CULTURALE ANCORA RADICATO NELLA SOCIETA' LUCANA, CHE INDUCONO LE DONNE A RIFIUTARE IN LINEA DI MASSIMA LAVORI RITENUTI FATICOSI E PERICOLOSI PERCHE' DA SEMPRE CONSIDERATI PREROGATIVA MASCHILE (EDILIZIA, LAVORI DI FACCHINAGGIO, ETC.).

XIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

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	Regione ... BASILICATA
Numero di lavoratrici che effettuano lavoro notturno nelle aziende manifatturiere per contratti di deroga stipulati nel corso degli anni precedenti e ancora in vigore. Anno 1990 - ANNO 1993	1.285
TOTALE	1.285
Settori interessati	METALMECANICO ALIMENTARE CHIMICO
Motivi ricorrenti che hanno determinato le deroghe	Produzione di auto e componenti per auto basati sul sistema Just in time. Produzione a ciclo continuo dettata da esigenze di mercato interno ed esterno.-

SCHEDA SULLA PARITA' UOMO-DONNA IN MATERIA DI LAVORO
(L. 903/1977; L. 125/1991; D.M. 8/7/1991)

(Circ. n. 92/78 - Dir. Gen. Rapporti di Lavoro - Div. V)

~~provinciale~~
Ispettorato _____ del lavoro di
regionale

VIOLAZIONI ACCERTATE (L. 903/1977)

1) riguardanti l'accesso al lavoro (art. 1) distinte per:

- | | |
|---------------------|----------|
| a) settori | n. ./. . |
| b) rami di attività | n. ./. . |

2) riguardanti la parità retributiva (art. 2) n. ./. .

3) riguardanti discriminazioni in merito alla qualifica, alle mansioni e alla progressione della carriera (art. 3) n. ./. .

4) riguardanti l'esercizio da parte delle donne ultracinquantenni della facoltà di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative (art. 4) n. ./. .

5) riguardanti il lavoro notturno (art. 5) n. ./. .

6) riguardanti l'astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro della lavoratrice adottiva o affidataria (art. 6) n. ./. .

7) riguardanti l'astensione dal lavoro del padre lavoratore (art. 7) n. ./. .

- 8) CONTRATTI DEPOSITATI presso l'Ispettorato del lavoro in materia di deroghe al lavoro notturno (art. 5, comma della Legge 903/1977) n. 3 . . .
- 9) INTERVENTI SVOLTI per omesso invio del rapporto di cui al 4° comma dell'art. 9 della L. 125/1991 e art. 1 del D.M. 8 luglio 1991 n. / . . .
- 10) SANZIONI IRROGATE (art. 9, L. 125/1991) n. / . . .
- 11) RICHIESTE DI SOSPENSIONI DEI BENEFICI CONTRIBUTIVI (art. 9, L. 125/1991) n. / . . .

VERBALE DI ACCORDO

Addi' 23.04.1990 presso la sede dell'U.P.L.M.O. di Matera alla presenza del sig. RAg. VINCENZO MASSAPETERIO del predetto ufficio si son incontrati per:

la Quinto & Manfredi S.p.A. i sigg: Cerritelli, Di Lena, Grossi,
Latorre e Relli assistiti dal dr. Enzo Di Nola della Unione Industriali:
Matera;

per le OO.SS. provinciali i sigg: Camardo, Maiullari, Vascaro
presente una folta rappresentanza dei lavoratori.

in relazione a quanto convenuto nell'accordo integrativo firmato in pari data, tenuto conto della esigenza della produzione e della distribuzione dell'orario settimanale nonché dell'organizzazione del lavoro la Parti concordano di, ai sensi di quanto previsto dall'art.5 - 2° comma - della legge 5 dicembre 1977 n.903, rimuovere il divieto al lavoro notturno del personale femminile nello stabilimento della Quinto & Manfredi S.p.A. appartenente al Gruppo Barilla.

Il presente verbale verra' trasmesso all' Ispettorato Provinciale del Lavoro di Matera ai sensi dell'art. 5 della succitata legge.

Letto, approvato e sottoscritto.

C.G.I.L. - C.I.S.L. - U.I.L.

per la Quingo e Manfredi S.p.A.

per le OO. SS. provinciali

per l'Associazione industriali

Der Elevator

visto dell' U.F.L.M.O. di Matera



per la OO. SS. provinciali
Maurice J.
Manager Cardinals
August Vane
per i lavoratori
~~Dobson~~ N. F.
Fano Ly Hughes
Walter G. Hughes
E. R. G.
Math W. Brit.
Gennie E. Michale
Heath Edmund C.

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 5 maggio 1990 si sono incontrati per la Quinto & Manfredi S.p.A. i signori: Carritelli, Di Lena, Grossi, Laterre e Rolli;

e

per la CISNAL provinciale i signori Carella ^{F.R.} e per la R.S.A. di stabilimento i signori: Andrucci, NUZZOLESE e Santantonio;

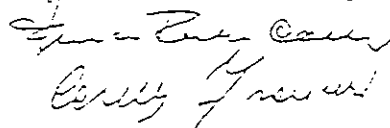
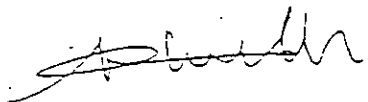
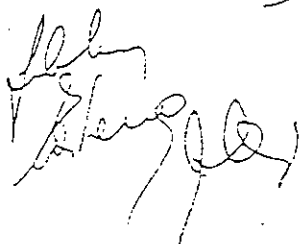
in relazione a quanto convenuto nell'accordo integrativo del 3.5.1990 tenuto conto della esigenza della produzione e della distribuzione dell'orario settimanale nonché dell'organizzazione del lavoro le Parti convengono di, ai sensi di quanto previsto dall'art. 5 - 2° comma - della legge 9 dicembre 1977 n.903, di rimuovere il divieto al lavoro notturno delle donne nello stabilimento della Quinto & Manfredi S.p.A. appartenente al Gruppo Barilla.

Il presente verbale verrà trasmesso all'ispettorato Provinciale del lavoro di Matera ai sensi dell'art. 5 della succitata legge.

Letto, approvato e sottoscritto.

per la Quinto & Manfredi S.p.A.

per la C.I.S.N.A.L.



per la R.S.A.

Andrucci Nunzio
Santantonio Franco
T. Nuzzolese



A joint venture of Rhône-Poulenc and Snia Fibre.

STABILIMENTO DI PISTICCIO

Via Pomarico

75010 Pisticcio Scalo (MT) 7 866 1005

Tel. (0835) 5891

Fax (0835) 589555

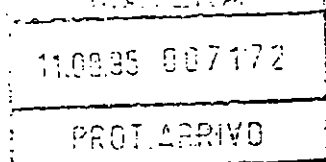
Spett.le

Ispettorato Provinciale del

Lavoro

Via Del Corso

RACCOMANDATA

75100 M A T E R A

A seguito Vs. verbale del 21.7.95, si comunicano i nominativi delle lavoratrici, dipendenti della scrivente Società, che effettuano lavoro notturno dalle ore 22.00 alle ore 6.00 :

<u>Nominativo</u>	<u>Luogo Nascita</u>	<u>Data Nascita</u>
- MURLO Dina	Irsina	20.07.68
- CARUSIELLO Rachele	Irsina	27.08.65
- RAGONE Rosa	Salandra	06.09.68
- DI BIASE Daniela Sandra	Bernalda	03.11.72
- CARRIERO Maddalena	Montescaglioso	22.04.58
- MARINOTTI Elena	Matera	19.09.74
- DANZI Giuseppina	Salandra	15.01.51

dai 1° Settembre p.v. verrà adibita a turno notturno anche la sottoindicata lavoratrice:

ZAMBRELLA Maria Rosaria	Policoro	08.09.72
-------------------------	----------	----------

Distinti saluti.

~~NYLSTAR S.p.A.~~

All.: Si allega copia dell'accordo sindacale stipulato in data 22.12.93.

Accordo Sindacale

In data 22.12.93 si sono incontrati la Società Snia Fil con le OOSS delle Fibre territoriale:

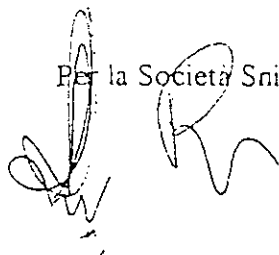
L'azienda ha illustrato lo stato di avanzamento degli investimenti previsti per la realizzazione delle nuove linee FSC e contestualmente ha indicato le linee chiave per il miglioramento della propria posizione competitiva sulle attività in essere di Snia Fil, anche alla luce della J.V. in fase di concretizzazione con Rhone Poulenc. In tale ottica uno dei punti specifici su cui si stanno concentrando gli sforzi per migliorare l'assetto produttivo riguarda le attività di orditura, dove attualmente la saturazione degli impianti è estremamente bassa e che già le parti hanno previsto di migliorare con l'accordo sottoscritto in data 13.12.93 dall'azienda con le R.S.A. Tale intesa peraltro potrebbe rappresentare un obiettivo intermedio di turnazione ove in futuro le prospettive di mercato potessero far prevedere un'attività a tre turni del reparto stesso; vista peraltro l'opportunità, sancita con l'accordo menzionato, di inserimento di nuovo personale, che risponda ai requisiti di turnazione a ciclo continuo, e vista anche l'opportunità di favorire nel contesto industriale l'assunzione di mano d'opera femminile, le parti convengono quanto segue:

- l'azienda farà parzialmente fronte alle esigenze di assunzione presso il reparto orditura, ai sensi dell'accordo del 13.12.93, con l'assunzione di personale femminile;
- tutto il personale femminile assunto a decorrere dalla data della presente potrà essere adibito a turnazione a ciclo continuo.

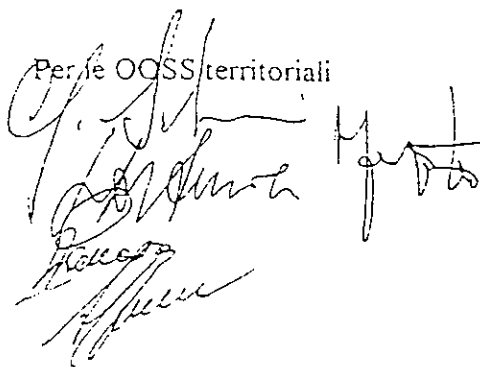
Tale accordo viene sottoscritto anche in conformità di quanto previsto dal Decreto Ministeriale 5 luglio 1973 dal titolo "Applicazione della convenzione dell'O.I.L. n. 89 sul lavoro notturno delle donne nelle aziende industriali", in deroga al divieto di lavoro notturno delle donne sancito dall'art. 12 della Legge 26 aprile 1934 n. 653 e dall'art. 5 della Legge del 09 dicembre 1977 n. 903.

Pisticci, 22.12.93

Per la Società Snia Fil



Per le OOSS territoriali



CALABRIA

In ordine allo stato di applicazione della normativa in oggetto, continua a riscontrarsi in Calabria, la diffusa difficoltà delle donne ad inserirsi nel mondo del lavoro e di conseguire le più elevate qualifiche professionali ed i posti caratterizzati da maggiore responsabilità. Il naturale sbocco per l'occupazione femminile è costituito dal settore del pubblico impiego, da quello commerciale e dai lavori stagionali in agricoltura. Non si riscontra nessun atteggiamento negativo delle aziende nei confronti delle donne anche se riesce difficile, più che per gli uomini, il collocamento di lavoratrici madri che sono state espulse dal mercato del lavoro e di quelle aspiranti al primo impiego che hanno superato l'età prevista dal C.F.L., mentre con tale strumento, hanno trovato occupazione sul piano paritario i lavoratori di ambo i sessi.

Anche nella gestione delle eccedenze di personale, nelle procedure di mobilità o di cassa integrazione, le aziende in crisi o in fase di ristrutturazione e riorganizzazione, hanno proceduto secondo modalità volte a non discriminare le donne nella fase di scelta dei lavoratori da licenziare. Nelle liste di mobilità della Calabria, infatti, risultano iscritte n. 1186 unità femminili che rappresentano solo il 15,54 del totale (n. iscritti 7631); ciò conferma che, in generale, salvo pochi casi, non vi sono state azioni che abbiano pregiudicato la posizione delle donne lavoratrici.

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%) del personale maschile (avviamenti -9,6%9), ma il dato non è indicativo dell'esistenza di inosservanza delle norme sulle pari opportunità, ma spiega il disagio sociale esistente in questa Regione per la mancanza di posti di lavoro.

In ordine allo stato di applicazione della normativa in esame non sono state riscontrate generalizzate violazioni. In provincia di Cosenza sono state accertate n. 2 ipotesi di infrazioni della legge n. 903/77, ed in particolare dell'art. 2 comma 1 che impone l'obbligo della parità retributiva e dell'art. 3 comma 1, che sanziona le discriminazioni in merito alle mansioni svolte ed alla qualifica rivestita. Sono stati stipulati n. 2 accordi aziendali ai sensi dell'art. 5 comma 2 in relazione al divieto di adibire le donne al lavoro notturno, introdotto dal comma 1 dello stesso articolo. Sono state effettuate dall'Ispettorato di Cosenza n. 2 richieste, ai sensi dell'art. 9 della legge 125/91 relative alla sospensione dei benefici goduti dalle aziende.

XIII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

APPLICAZIONE LEGGE 903/77
ANNO 1996- REGIONE CALABRIA

MOVIMENTI	SETTORI	CATANZARO	COSENZA	REGGIO C.	CALABRIA	VAR. PERC. RISPETTO ALL'ANNO 1995
AVVIAM. DONNE	AGRICOL.	23233	20392	21661	65286	
	INDUSTRIA	901	1543	1399	3843	
	AL. ATTIV.	3437	3634	1756	8827	
	AMM. STATO	615	292	174	1081	
TOTALI		28186	25861	24990	79037	-21,6
LICENZ. DONNE	AGRICOL.	13149	16918	13048	43115	
	INDUSTRIA	930	1659	822	3411	
	AL. ATTIV.	2677	2886	1405	6968	
	AMM. STATO	788	240	115	1143	
TOTALI		17544	21703	15390	54637	-25,7
AVVIAM. UOMINI	AGRICOL.	14255	14092	16202	44549	
	INDUSTRIA	7350	10451	4933	22734	
	AL. ATTIV.	6133	6565	3847	16545	
	AMM. STATO	1403	1064	662	3129	
TOTALI		29141	32172	25644	86957	-9,6
LICENZ. UOMINI	AGRICOL.	8169	10270	9793	28232	
	INDUSTRIA	6091	9215	3706	19012	
	AL. ATTIV.	5092	6131	2511	13734	
	AMM. STATO	1951	558	330	2839	
TOTALI		21303	26174	16340	63817	-16,9
AVVIAM. UOM + DON	AGRICOL.	37488	34484	37863	109835	
	INDUSTRIA	8251	11994	6332	26577	
	AL. ATTIV.	9570	10199	5603	25372	
	AMM. STATO	2018	1356	836	4210	
TOTALI		57327	58033	50634	165994	-15,7
LICENZ. UOM + DON	AGRICOL.	21518	27188	22841	71347	
	INDUSTRIA	7021	10874	4528	22423	
	AL. ATTIV.	7769	9017	3916	20702	
	AMM. STATO	2739	798	445	3982	
TOTALI		38847	47877	31730	118454	-21,2

ISCRITTI ALLA 1^a CLASSE NELLE LISTE DI COLLOCAMENTO

DISOCCUPATI

RIC. J OCCUPAZIONE

TOTALE

UOMINI 54,6 %

UOMINI 50 %

UOMINI 53 %

DONNE 45,4 %

DONNE 50 %

DONNE 47 %

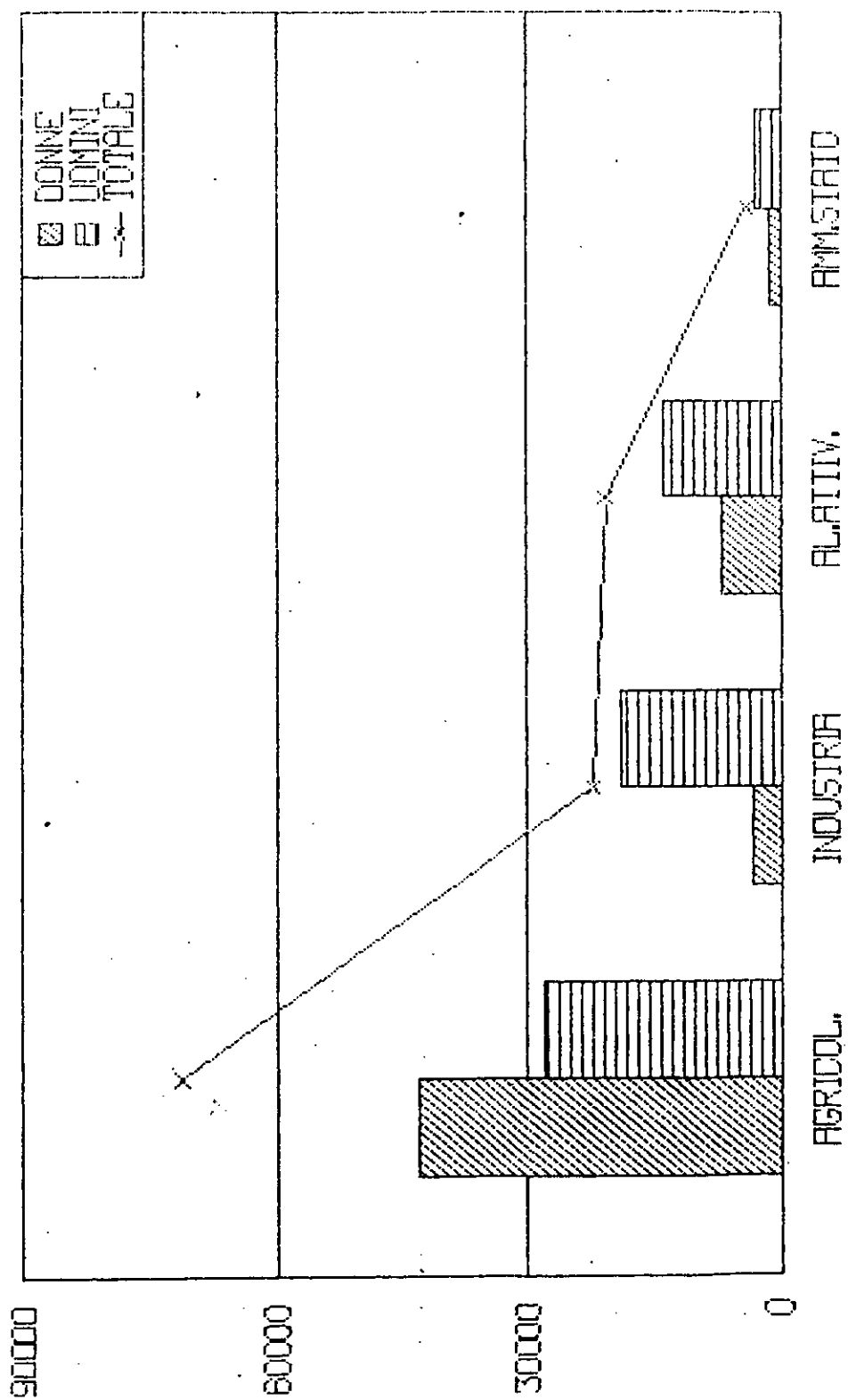
TOTALE 100

TOTALE 100

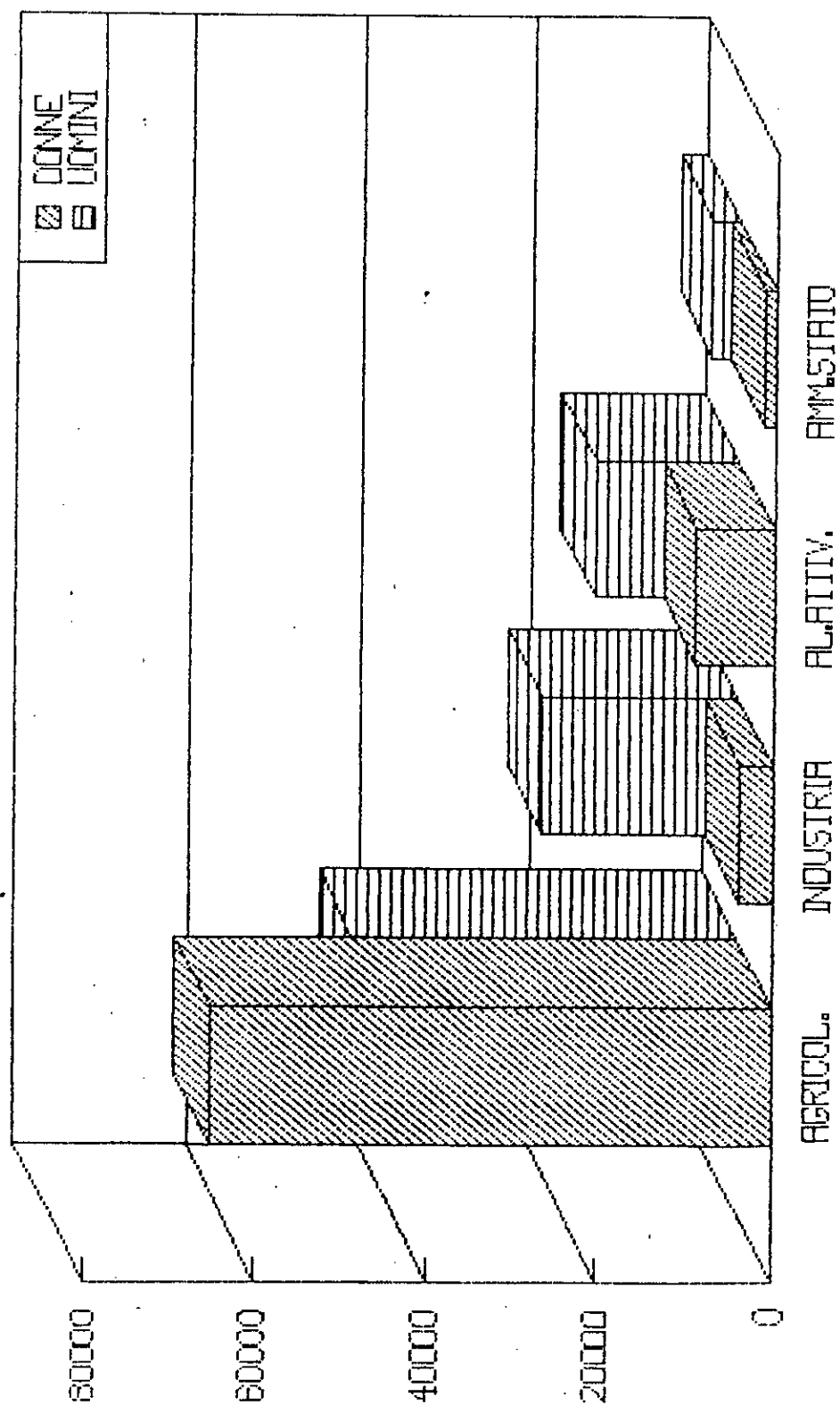
TOTALE 100

elab. dal TAB

LICENZIAMENTI UOMINI E DONNE ANNO 1996 - CALABRIA

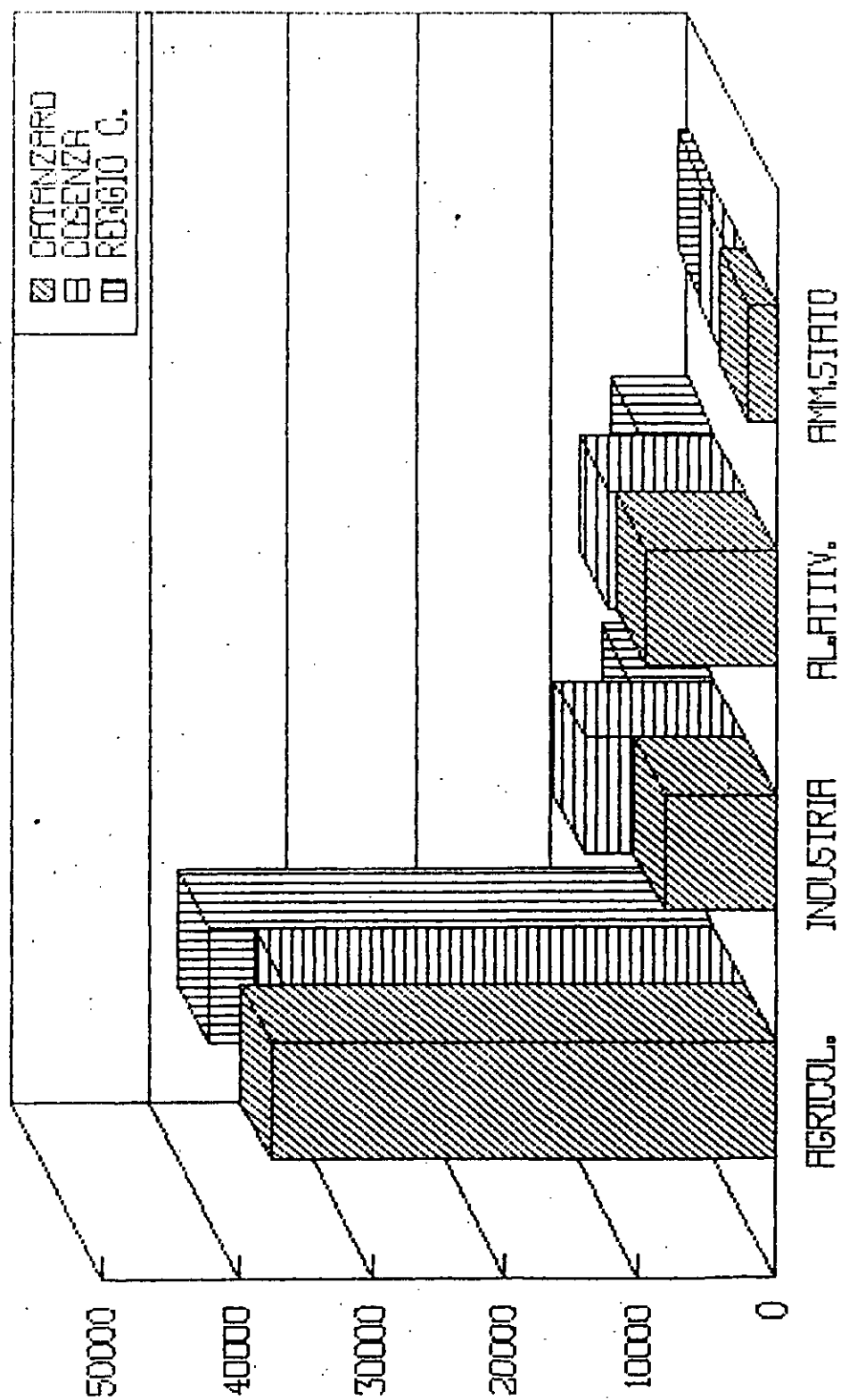


AVVIAMENTI ANNO 1996 - CALABRIA



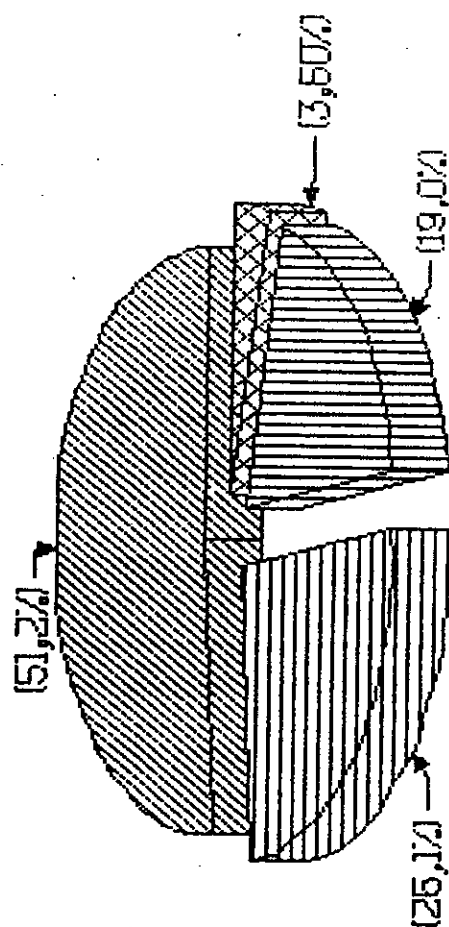
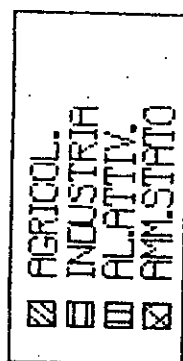
AVVIAMENTI DISTINTI PER PROVINCIA

ANNO 1996 - CALABRIA

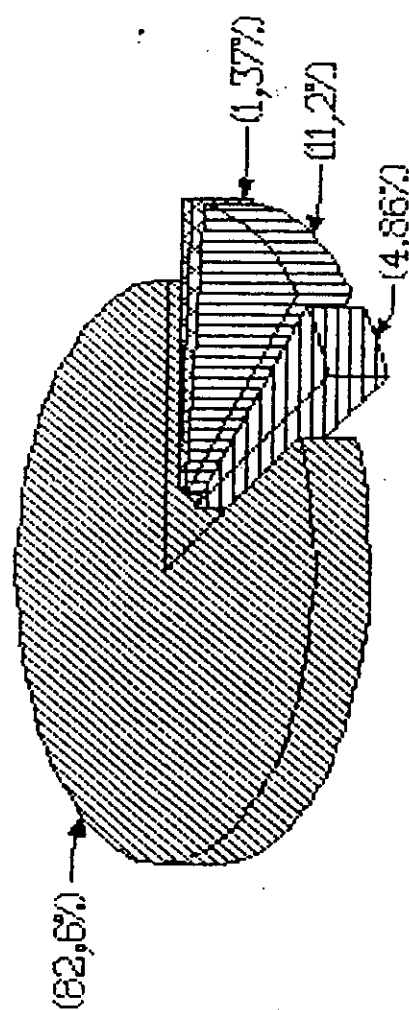
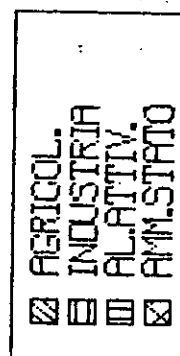


AVVIAMENTI UOMINI

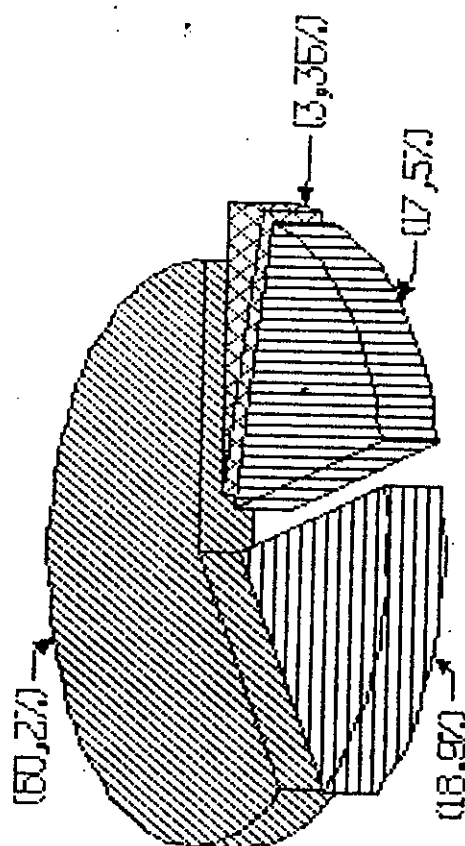
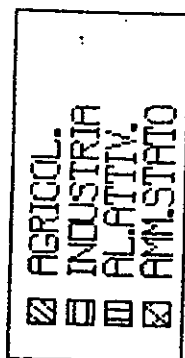
ANNO 1996 - CALABRIA



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.

<u>ARTICOLO 5 LEGGE 903/1977.</u> Numero di lavoratrici che effettuano lavoro notturno nelle aziende manifatturiere per contratti di deroga stipulati nel corso dell'anno 1986.	Regione <u>FRIULI-VENEZIA GIULIA</u> 349
Numero di lavoratrici che effettuano lavoro notturno nelle aziende manifatturiere per contratti di deroga stipulati nel corso degli anni precedenti e ancora in vigore.	160
TOTALE	509
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 alcune 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 Decci)

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.

Nel caso dell'omissione delle parole "dell'uno o dell'altro sesso", è stata ipotizzata la violazione del combinato disposto dell'art. 4, terzo comma della legge 125/91 con l'art. 1 della legge 903/71.

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.

Art. 4

Non risultano controversie nè di carattere civile, nè sindacale in ordine all'età di pensionamento e sul diritto di opzione a prestare attività subordinata fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini.

Articolo 5

Violazioni accertate n. 5

L'Ispettorato di Milano, nel corso dell'attività di vigilanza svolta ha rilevato la violazione dell'art. 5 da parte di 5 aziende, per aver adibito al lavoro notturno le lavoratrici senza avere preventivamente provveduto alla rimozione del divieto.

Gli accordi di deroga al divieto del lavoro notturno stipulati in Lombardia nel corso del 1996 sono stati 164 ed hanno riguardato 112 aziende e 1.907 lavoratrici.

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 sessuali promossi direttamente o dalle Organizzazioni sindacali.

I dati e gli elementi emersi nel corso del 1996 in ordine allo stato di applicazione della legge di parità in Lombardia, sulla base dell'attività svolta dagli Ispettorati Provinciali ed in particolare delle pochissime richieste d'intervento pervenute, portano a ritenere che in linea di massima la normativa abbia trovato soddisfacente attuazione, pur dovendo evidenziare la difficoltà che le lavoratrici incontrano sul luogo di lavoro al loro rientro dalla maternità, per conciliare le esigenze aziendali con quelle di assistenza al bambino quando addirittura non sono oggetto, per tale motivo, di discriminazione.

Dalle poche violazioni accertate emerge tuttavia la presenza di comportamenti discriminatori nei confronti delle donne in fase di assunzione, sia nel settore pubblico che nel privato.

Inoltre l'insufficienza e l'inefficacia delle sanzioni per la violazione degli artt. 1, 2, e 3 della legge 903/77 è, uno dei motivi del mancato ricorso delle lavoratrici interessate all'organo di vigilanza. Nè risulta utilizzata dalle stesse, se non raramente, la procedura prevista dall'art. 15 della medesima legge, che consente alle interessate, qualora vengano posti in essere comportamenti diretti a violare le disposizioni di cui agli artt. 1 e 5, di ricorrere al Pretore per far cessare il comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

LOMBARDIA ANNO 1996

ARTICOLO 5, LEGGE N. 903/77

- NUMERO lavoratrici che hanno effettuato lavoro notturno nelle aziende manifatturiere per contratti di deroga stipulati nel corso dell'anno 1996	n. 1.907
- NUMERO lavoratrici che hanno effettuato lavoro notturno nelle aziende manifatturiere per contratti di deroga stipulati nel corso degli anni precedenti e ancora in vigore	n. 7.376
- totale	n. 9.283
- SETTORI interessati, nell'ordine	tessile/abbigliamento, alimentare/dolciario, grafico/cartotecnico materie plastiche, metalmeccanico vari
- MOTIVI ricorrenti che hanno determinato le deroghe	1) esigenze della produzione aziendale; 2) esigenza di migliorare l'organizzazione del lavoro; 3) utilizzazione degli impianti produttivi a seguito degli investimenti effettuati; 4) esigenze di migliorare le prospettive occupazionali.

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 258 lavoratrici dell'industria tessile, saccarifera e alimentare.

Sono rimasti in vigore 4 accordi stipulati nell'anno precedente.

Artt. 6 - 7

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

Art. 15

Non risulta che in materia siano state pronunciate sentenze.

Si precisa inoltre che dalle indagini svolte presso le aziende produttrici di vernici è risultato che la fabbricazione del prodotto viene effettuata senza l'impiego di biacco o di solfato di piombo.

REGIONE MARCHE

NUMERO LAVORATRICI che hanno effettuato lavoro	ANCONA	72	
notturmo nelle aziende manifatturiere per con-	ASCOLI P.	59	
tratti di deroga stipulati nel corso dell'an-	MACERATA	40	
no 1996	PESARO	87	
			TOTALE 258

NUMERO LAVORATRICI che hanno effettuato lavoro
notturmo nelle aziende manifatturiere per con-
tratti di deroga stipulati nel corso degli an-
ni precedenti e ancora in vigore

TOTALE 208

TOTALE

466

SETTORI interessati, nell'ordine

Alimentare, saccarifero, elettronico,
manufatti tessili, plastica, metal-
meccanico

MOTIVI ricorrenti che hanno determinato le de-
roghe

Esigenze produttive collegate alla
natura dei prodotti lavorati, inten-
sificazione dell'attività, migliore
utilizzo degli impianti dotati mac-
chine a ciclo continuo

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 rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità nell'accesso e nello svolgimento del rapporto di lavoro. Al riguardo si riferisce che l'Ispettorato del Lavoro ha iniziato un'attività di monitoraggio a livello regionale ai sensi dell'art. 9 della citata legge sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale.

Dall'attività di vigilanza svolta dagli Ispettorati della regione relativamente al 1996, non sono emerse infrazioni alla normativa in oggetto, nè sono pervenute segnalazioni di presunti comportamenti discriminatori da parte di Organizzazioni sindacali o da parte dei lavoratori.

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

EMILIA ROMAGNA

Nel 1996 non sono pervenute alle Direzioni Provinciali del Lavoro segnalazioni o denunce da parte di organizzazioni sindacali o di lavoratrici, circa violazioni o mancate applicazioni delle disposizioni contenute nella legge 903/77.

Nel corso dell'attività di vigilanza sono state accertate violazioni solo nelle province di Reggio Emilia e di Ravenna, e peraltro limitatamente al disposto dell'art. 5, 2 comma, della legge. Tali violazioni sono state rilevate presso un'azienda in provincia di Reggio Emilia e presso tre aziende nella provincia di Ravenna.

Si può affermare che nella regione Emilia Romagna, la normativa sulla parità dei sessi nel campo del lavoro continua a trovare sostanziale osservanza.

Si forniscono informazioni in ordine ai singoli articoli della legge.

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. 2

Non sono stati riscontrati casi di violazione della norma che disciplina la parità retributiva.

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

Nella regione Emilia Romagna, durante il 1996, sono stati stipulati contratti in materia di lavoro notturno delle donne così suddivisi:

Bologna : 3 accordi di deroga al divieto di lavoro notturno; i settori interessati sono stati: ortofrutticolo, saccarifero, alimentare; il numero delle lavoratrici interessate alla deroga sono state 81.

Ferrara : 10 accordi sindacali interessanti 678 unità. Tali accordi sono stati stipulati da aziende operanti nel settore

dell'ortofrutticoltura (6), dell'industria alimentare (2) e dell'industria saccarifera (2).

Forlì : 8 accordi sindacali riguardanti aziende appartenenti ai seguenti settori: lavorazione dei prodotti agricoli allo stato fresco (2 accordi), lavorazione delle barbabietole da zucchero (1), lavorazione materie plastiche (1), produzione tessuti per l'arredamento (1), settore agricolo (1), attività di supporto alle industrie (1), confezionamento del vino (1). Le aziende che operano nel settore dei prodotti agricoli hanno concluso accordi per il carattere stagionale della loro attività e/o per la facile deperibilità del prodotto trattato; mentre le aziende operanti negli altri settori interessati sono ricorse a detti accordi per conseguire un migliore utilizzo degli impianti o per un temporaneo aumento dell'attività produttiva. Nel complesso le donne interessate al lavoro notturno sono state 396.

Modena : 50 accordi sindacali che hanno riguardato complessivamente 452 donne di cui 180 per periodi limitati (lavori stagionali e momentanee esigenze produttive). Le aziende interessate sono 33 di cui 15 del settore ceramico, 1 del settore alimentare, 7 tessile, 2 chimico plastico, 4 meccanico, 2 grafico, 1 elettronico e 1 panificio.

Parma : 30 accordi sindacali, riferiti a n. 24 imprese appartenenti ai seguenti settori: n. 12 settore conserviero, n. 5 settore alimentare dolciario, n. 1 metalmeccanico, n. 1 acque minerali, n. 1 saccarifero, n. 1 chimico, n. 1 plastico, n. 1 laterizi, n. 1 legno. Le lavoratrici interessate dal lavoro notturno sono state in tutto n. 1.749. I motivi che inducono le imprese a concordare le deroghe al divieto risultano essere prevalentemente l'incremento dell'attività produttiva, dovuto a commesse straordinarie, oppure al carattere stagionale delle lavorazioni nonché la presenza di cicli di produzione continua motivati da peculiari condizioni tecnico sanitarie (esigenze di asetticità nell'industria alimentare).

Piacenza : il ricorso al lavoro notturno per le donne, ha riguardato prevalentemente il settore delle industrie conserviere, che durante la lavorazione dei prodotti freschi, operano normalmente a tempo pieno su tre turni. Nel 1996 sono stati conclusi 15 accordi sindacali di deroga al divieto di adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6, mentre sono stati 4 gli accordi stipulati nel corso degli anni precedenti ancora in vigore. Il totale delle lavoratrici che hanno effettuato lavoro notturno nelle aziende manifatturiere risultano essere 824 di cui n. 149 per effetto di contratti di deroga stipulati in anni precedenti.

Ravenna : 18 accordi sindacali per la rimozione del divieto del lavoro notturno delle donne in 16 aziende manifatturiere. Le lavoratrici coinvolte sono state n. 732, mentre altre 500 lavoratrici sono state

interessate in virtù di accordi stipulati negli anni precedenti e tuttora in vigore. Per violazione della norma in questione sono stati adottati quattro provvedimenti sanzionatori nei confronti di tre ditte che hanno chiesto prestazioni lavorative in ore notturne a 13 lavoratrici, senza il preventivo accordo sindacale di deroga.

Reggio Emilia : sono stati depositati 116 accordi sindacali relativi a deroghe al divieto di lavoro notturno delle donne. Tali accordi hanno interessato n. 472 donne e sono stati stipulati da aziende dei seguenti settori : ceramico (83), chimico (1), meccanico (17), tessile (1), plastico (1), alimentare (1), poligrafico e cartotecnico (10), legno (2).

Nel corso dell'attività di vigilanza è stata accertata la violazione dell'art.5 - 2 comma- nei confronti di un'azienda per aver adibito al lavoro notturno 9 donne per complessive 81 giornate in mancanza di contrattazione collettiva di deroga.

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.

In questa regione non vengono svolti lavori in sotterraneo, miniere, cave e gallerie con l'ausilio del personale femminile, nè risultano utilizzati biacca, solfato di piombo o altri prodotti contenenti tali pigmenti.

REGIONE EMILIA ROMAGNA - RIPILOTORO REGIONALE
Art. 5 legge n. 903/77

ANNO 1996

NUMERO DI LAVORatrici CHE EFFETTUANO LAVORO NOTTURNO NELLE AZIENDE MANIFATTURIERE PER CONTRATTI DI DEROGA STIPULATI NEL CORSO DELL'ANNO	4.434
NUMERO DI LAVORatrici CHE EFFETTUANO LAVORO NOTTURNO NELLE AZIENDE MANIFATTURIERE PER CONTRATTI DI DEROGA STIPULATI NEL CORSO DEGLI ANNI PRECEDENTI E ANCORA IN VIGORE	2.141
TOTALE	6.575
SETTORI INTERESSATI	Ortofrutticolo; alimentare; saccarifero; materie plastiche; Produzione tessuti per arredamento; confezionamento del vino; ceramico; tessile; meccanico; grafico; elettronico; panifici; conserviero; acque minerali; chimico; laterizi; legno..
MOTIVI CHE HANNO DETERMINATO LE DEROGHE	ESIGENZE PRODUTTIVE, TECNICO-ORGANIZZATIVE, COMMERCIALI

PIEMONTE

In Piemonte il grado di applicazione della normativa in esame può ritenersi soddisfacente, e ciò è dimostrato anche dal fatto che pochissime segnalazioni sono pervenute dagli Uffici circa eventuali violazioni.

Relativamente alle singole disposizioni si precisa quanto segue:

Art. 1

a) non sono pervenute denunce per fatti discriminatori nell'accesso al lavoro delle lavoratrici nè sono state rilevate, nel corso dell'azione di vigilanza, inosservanze alle disposizioni che vietano qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, per quanto concerne l'accesso alla formazione, al perfezionamento e all'aggiornamento professionale;

b) non si è a conoscenza di deroghe intervenute a mezzo della contrattazione in tema di lavori particolarmente pesanti.

Art. 3

Non sono pervenute denunce, nè sono state accertate discriminazioni nell'attribuzione delle qualifiche, mansioni e progressioni nella carriera.

Art. 4

Non si dispone di dati in merito a richieste di continuare a lavorare oltre l'età pensionabile; tuttavia si ritiene, sulla base di notizie fornite dalle Organizzazioni Sindacali, che siano relativamente poche le donne che si siano avvalse della facoltà di prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini. Agli uffici non sono pervenute richieste di intervento da parte delle lavoratrici interessate.

Art. 5

Nel corso del 1996 sono pervenuti agli Ispettorati Provinciali del Piemonte n. 400 accordi aziendali che hanno consentito l'effettuazione del lavoro notturno da parte di n. 1954 lavoratrici.

Di tali accordi n. 126 sono a tempo indeterminato ed hanno interessato n. 806 lavoratrici, n. 274 sono a tempo determinato ed hanno interessato n. 1148 lavoratrici.

I settori maggiormente interessati alla rimozione del divieto di lavoro notturno per le donne sono risultati essere il tessile, l'alimentare e il metalmeccanico.

Nel corso dell'attività di vigilanza sono state riscontrate violazioni al divieto di lavoro notturno per n. 35 lavoratrici (n. 3 verbali di contravvenzioni denunciate a carico di n. 2 aziende metalmeccaniche e n. 1 azienda del settore della plastica).

I motivi più ricorrenti che hanno determinato deroghe al divieto del lavoro notturno riguardano esigenze organizzative e tecnico produttive.

Art. 6

L'applicazione di questo articolo è regolare.

Art. 7

Limitati sono stati i casi di assenza dal lavoro del padre in alternativa alla madre lavoratrice.

Art. 15

Non risultano richieste di intervento pervenute alla Magistratura da parte delle lavoratrici o delle OO.SS. intese a far cessare comportamenti illegittimi in violazione della normativa in questione. Non si è a conoscenza di sentenze emesse in merito dall'Autorità Giudiziaria.

Non risulta che vi siano donne occupate in lavori in miniere, cave e gallerie o che vi siano imprese nella regione che adibiscano donne in lavorazioni industriali comportanti l'uso di biacca, solfato di piombo.

ISPETTORATO ~~PROVINCIALE~~ DEL LAVORO DI TORINO
REGIONALE

SCHEDA SULLA PARITA' UOMO-DONNA IN MATERIA DI LAVORO
(L. 903/1977; L. 125/1991; D.M. 8/7/1991)

VIOLAZIONI ACCERTATE (L. 903/1977)

- | | |
|--|------------|
| 1) riguardanti l'accesso al lavoro (art. 1) distinte per: | |
| a) settori | n. . . . |
| b) rami di attività | n. . . . |
| 2) riguardanti la parità retributiva (art. 2) | n. . . . |
| 3) riguardanti discriminazioni in merito alla qualifica, alle mansioni e alla progressione della carriera (art. 3) | n. . . . |
| 4) riguardanti l'esercizio da parte delle donne ultracinquantenni della facoltà di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative (art. 4) | n. . . . |
| 5) riguardanti il lavoro notturno (art. 5) | n. 3 . . . |
| 6) riguardanti l'astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro della lavoratrice adottiva o affidataria (art. 6) | n. . . . |
| 7) riguardanti l'astensione dal lavoro del padre lavoratore (art. 7) | n. . . . |

CONTRATTI DEPOSITATI presso l'Ispettorato del lavoro in materia di deroghe al lavoro notturno (art. 5, co. 2 L. 903/1977) n. 400 . . .

INTERVENTI SVOLTI per omesso invio del rapporto di cui al 4° comma, art. 9 L. 125/1991 e art. 1 D.M. 8 luglio 1991 n. . . .

SANZIONI IRROGATE (art. 9, L. 125/1991) n. . . .

RICHIESTE DI SOSPENSIONI DEI BENEFICI CONTRIBUTIVI (art. 9, L. 125/1991) n. . . .

PUGLIA

Si riferiscono le notizie relative allo stato di applicazione della legge 903/77 in riferimento alle singole norme.

Art. 1

- a) da accertamenti effettuati non risulta che si siano verificate, sia in modo diretto che indiretto, discriminazioni tra uomini e donne per ciò che concerne l'accesso al lavoro;
- b) non sono state concordate deroghe per lavori particolarmente pesanti.

Art. 2

Per quanto riguarda il problema della parità retributiva, soltanto l'UPLMO di Lecce ha evidenziato che gli accordi provinciali di riallineamento retributivo, sono frequenti nei settori ad occupazione quasi esclusivamente femminile, come il tessile, l'abbigliamento ed il settore calzaturiero. Tuttavia, non sono state accertate discriminazione retributive tra lavoratori e lavoratrici all'interno della stessa unità produttiva.

Art. 3

Non sono state registrate discriminazioni nell'attribuzione di qualifiche o mansioni.

Art. 4

Non risultano ricorsi.

Art. 5

Non vi è stata alcuna segnalazione di stipula di accordi in deroga al divieto.

Art. 6-7

Non si sono verificati casi previsti da questi articoli.

Art. 15

Non risultano sentenze su comportamenti diretti a violare le disposizioni sul trattamento di parità uomo-donna.

Due Direzioni (Bari e Foggia) hanno svolto una specifica vigilanza ispezionando 23 aziende (Bari) e 7 ditte (Foggia) di diversi settori merceologici (confezioni, abbigliamento, pubblici esercizi, commercio).

Dall'esame della documentazione aziendale e dalle dichiarazioni rese dalle lavoratrici non sono emerse discriminazioni nell'accesso al lavoro né nella progressione in carriera.

In provincia di Bari, presso la Direzione Regionale, è stato stipulato un accordo decentrato in materia di produttività e miglioramento dei servizi di cui all'art. 36 del C.C.N. L. 16.5.1995 con il quale è stata

proposta l'attuazione del progetto locale denominato "Controllo sull'applicazione della legge 10.4.1991 n. 125 - azione positiva per la parità uomo-donna nel lavoro".

Il progetto è stato realizzato con ottimi risultati in termini di efficienza e di efficacia: in 26 giornate, nelle ore pomeridiane e serali, sono stati eseguiti 28 accessi ispettivi ad altrettante aziende, mentre nella mattinata di altri 14 giorni sono state verificate 22 aziende.

Durante le verifiche, oltre al controllo dell'applicazione dell'art. 9 della legge n. 125/91, sono state fornite apprezzate notizie in merito all'attività progettuale di cui all'art. 2 della legge stessa.

Le Direzioni Provinciali del Lavoro di Brindisi, Lecce e Taranto non hanno potuto espletare una vigilanza specifica perchè impegnate in altri gravosi compiti d'istituto; tuttavia tutte le Direzioni eseguono verifiche sullo stato di applicazione della legge durante il normale svolgimento della vigilanza.

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.

<u>ARTICOLO 5 LEGGE 903/1977.</u> 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, zootecnica, 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.

Articolo 5 legge n. 903/77 - Numero di lavoratrici che effettuano lavoro notturno nelle aziende manifatturiere per contratti di deroga stipulati nel corso dell'anno 1996.	<u>Regione VALLE D'AOSTA</u> 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										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	CONTRATTI DEPOSITATI PRESSO I L. SU LAVORO NOTTURNO	INTERVEN TI SVOLTI PER OMESSO INVIO RAP PORTO ART. 5	SANZIONI IPROGATE	RICHIEST SOSPENS BENEFICI CONTRIB	
SET TORI	RAMIDI 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	

PAGINA BIANCA

APPENDICE DI GIURISPRUDENZA E CASISTICA AMMINISTRATIVA

PAGINA BIANCA

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

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.

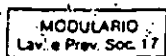
La circolare, nell'affermare la necessità di un'iniziativa legislativa che, nel rispetto della direttiva comunitaria sulla parità di trattamento, disponga norme di tutela del lavoro notturno, senza distinzione di sesso, consente agli uffici l'applicazione delle disposizioni attualmente vigenti, i quali, 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.



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

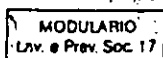
prestata, in modo da identificare le aree maggiormente a rischio e le aziende più interessate al fenomeno.

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





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 verifichino 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,

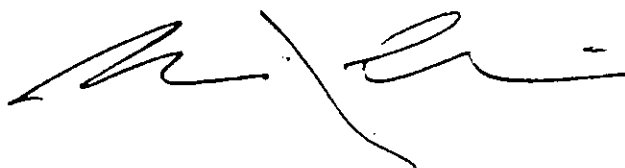
comma 1, della legge 223/91 in quanto non veniva riconosciuta alla donna lavoratrice ai fini dell'accesso al trattamento di mobilità, il periodo di assenza dal lavoro per gravidanza e puerperio come periodo effettivamente prestato.

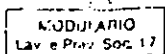
Nella stessa sentenza la Corte Costituzionale non ha mancato di richiamare la propria precedente giurisprudenza sul rilievo costituzionale del valore rappresentato dal ruolo di madre lavoratrice e, in particolare, ha sottolineato che il principio posto dall'art. 37 della Costituzione impone alla legge 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





CIRCOLARE 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, riconoscendo 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 sanitarie 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).

Pertanto, 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
Lav. e Prov. Soc. 17

CIRC. N. 113/96

(4)

Roma, 30 Aprile 1996

*Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale*

DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO

DIV. VI

Al Ispettorati del Lavoro

Loro sedi

Alla Direzione Generale degli

Affari Generali e del

Personale Div. VII

S E D E

Prot. N. 12031
Allegati

OGGETTO 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



MULTIARIO
e Prev. Soc. 17*Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale*DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO
DIV. VI

Prot. N.° 12178

Allegati

OGGETTO

MOD. I H

Roma, 20 settembre 1986

Alli Capi degli Ispettorati
Regionali del Lavoro
Loro SediAl Capo Servizio Coordinamento
Ispettorati del Lavoro
Direzione Generale degli AA.GG.
e del Personale SedeAlla Direzione Generale degli
AA.GG. e del Personale - Div. I^a
SedeAll'Assessorato al Lavoro
Regione Sicilia
PalermoAll'Ispettorato del Lavoro di
TrentoAll'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 stylized, cursive script. The signature is written over a horizontal line that extends across the width of the text area.

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 mezza 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.

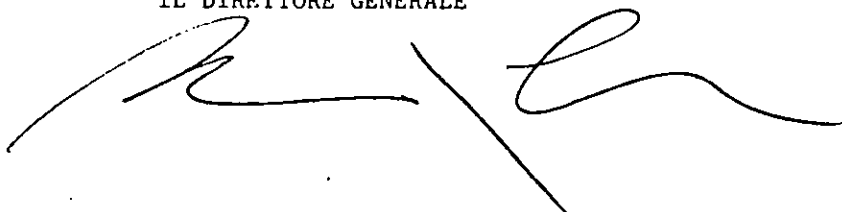
6. Utilizzo dei permessi ex commi 2 -3 -6 in caso di part-time verticale.

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



Mod. 9

MODULARIO
CS - 9

MINISTERO LAVORO E PREV. SOCIALE

22 NOV. 1996

12449

*Consiglio di Stato*

S E G R E T A R I A T O G E N E R A L E



N. 65.....

Roma, addì ..14..11.. 1996

Risposta a nota del 9-2-96
N. 11434... Div. D.T......

OGGETTO

Parere circa QUESITO
concernente l'art. 33 della
legge 5 febbraio 1992, n.
104, sulla assistenza,
l'integrazione sociale e i
diritti delle persone
handicappate.

Allegati N.

Al Ministero
LAVORO E PREV. SOCIALE

Gabinetto dell'On. Ministro

R O M A

D'ordine del Presidente,
mi pregio di trasmettere
copia del parere numero
370/96 emesso dalla Sezione
seconda di questo Consiglio
sull'affare a fianco
indicato.

Restituisco gli atti al-
legati alla richiesta del
parere, richiamando alla
attenzione di codesta
Amministrazione l'art. 56
del r.d. 21 aprile 1942, n.
444, nel testo modificato
dall'art. 1 del D.P.R. 23
giugno 1988, n.250, circa
la pubblicità del parere
stesso.

IL SEGRETARIO GENERALE

MODULARIG
CS ex 1 - 57

Mod 57



Consiglio di Stato

Adunanza della Sezione SECONDA 23 OTTOBRE 1996

N.° Sezione 370/96

La Sezione

OGGETTO
MINISTERO DEL LAVORO E DELLA
PREVIDENZA SOCIALE: quesito
concernente l'art. 33 della
legge 5 febbraio 1992, n. 104,
sulla assistenza,
l'integrazione sociale e i
diritti delle persone
handicappate.

Vista la relazione
(trasmessa con nota
prot. n. 11434 del
9.2.96 con la quale il
Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale chiede il
parere del Consiglio di Stato in ordine al quesito
specificato in oggetto;

Vista la pronuncia interlocutoria n. 370/96 del 28
febbraio 1996 ed il successivo adempimento da parte
dell'Amministrazione;

F.M.

Esaminati gli atti ed udito il relatore;

PREMESSO:

Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale pone al Consiglio di Stato un quesito concernente l'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, sulla assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.

Tale disposizione stabilisce che la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore handicappato hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'art. 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (comma 1); alternativamente, hanno diritto di ottenere dal datore di lavoro due ore di permesso giornaliero retribuito (comma 2); hanno diritto - dopo i tre anni del minore - a tre giorni di permesso mensile (comma 3); hanno diritto alla scelta della sede di lavoro più prossima al domicilio (commi da 5 a 7).

Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale rappresenta che è sorta questione se le agevolazioni del comma 3 competano al padre lavoratore dipendente quando la madre non sia lavoratrice dipendente.

L'Amministrazione propende per la tesi affermativa, in vista della parità di ruolo dei due genitori.

Con pronuncia interlocutoria n. 370/96 del 28.2.1996 è stato richiesto il preventivo parere del Dipartimento per la Funzione Pubblica e del Dipartimento per la Famiglia e la Solidarietà Sociale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che è stato espresso con le rispettive note dell'Ufficio P.P.A./PAC/cl in data 1.6.1996

e del Capo del Dipartimento per gli Affari Sociali prot. n. DAS/8881/I/H/742 in data 26.6.1996.

CONSIDERATO:

Il parere in questione concerne la sussistenza o meno - in linea di principio - in capo al coniuge lavoratore (dipendente) del diritto di fruire di permessi mensili per l'assistenza al figlio portatore di "handicap" in situazione di gravità nell'ipotesi in cui l'altro coniuge non sia lavoratore dipendente.

Al riguardo si rileva che l'art. 33, comma 3, della L. n. 104 del 1992 ha previsto - a. favore, alternativamente, di diversi soggetti (ed in relazione alla sussistenza di obblighi, naturali e legali, di assistenza derivanti da vincoli familiari di filiazione e di adozione ovvero parentali o di affinità entro il terzo grado purchè, questi ultimi, qualificati dalla convivenza) - il diritto per gli interessati (e tra questi i genitori lavoratori, evidentemente in posizione di subordinazione) ad assentarsi dal lavoro per tre giorni al mese al fine di consentire l'accudimento del figlio (o dell'adottato), ovvero del parente o affine entro il terzo grado, convivente di età superiore a tre anni e portatore di "handicap" in situazione di gravità (e non ricoverato a tempo pieno).

Posto, quindi, che i destinatari della norma in questione sono i genitori lavoratori dipendenti (non essendo altrimenti concepibile la fruizione di "giorni di permesso"), ne deriva che presupposto logico (oltrechè giuridico) perchè il padre lavoratore possa fruire dei benefici di cui sopra è la condizione di lavoratrice della madre del minore disabile (e viceversa).

Ed invero, con l'espressione "lavoratrice madre" o, in alternativa, "lavoratore padre", la legge ha certamente inteso garantire al figlio disabile l'assistenza di uno dei due genitori nel caso in cui ambedue risultino impegnati in attività lavorativa. Deriva da ciò che, nell'ipotesi in cui un genitore del portatore di "handicap" in situazione di gravità non sia lavoratore, l'altro genitore non può fruire degli speciali permessi sopra indicati, nella misura in cui il primo risulti perfettamente in grado di assolvere a tale compito di assistenza.

A tal proposito occorre specificare che, nella ulteriore ipotesi in cui uno dei due genitori sia lavoratore non dipendente e l'altro lavoratore dipendente, il genitore lavoratore dipendente ha invece senz'altro diritto alla concessione dei menzionati permessi in quanto l'altro genitore (lavoratore non dipendente) risulta istituzionalmente impossibilitato a farlo, essendo evidentemente occupato nell'espletamento della sua attività lavorativa.

Ad uguale conclusione occorre, peraltro, giungere - in base all'interpretazione sistematica della norma ed in relazione alla "ratio legis" - nell'altra evenienza in cui il genitore non lavoratore (neppure in modo autonomo) sia impedito ad adempiere agli obblighi di assistenza familiare a causa di un motivo obiettivamente rilevante (quale, per esempio, una situazione di malattia debitamente documentata o, comunque, un insormontabile impedimento obiettivo, anch'esso come tale documentabile). Anche in tale ultima evenienza, infatti, andrà riconosciuto, per le suesposte ragioni, il diritto dell'altro genitore lavoratore subordinato a fruire dei permessi mensili di cui al 3°

comma dell'art. 33 della L. 5.2.1992, n. 104, allo scopo di consentire l'assistenza e la cura del figlio disabile.

P.Q.M.

Nelle suesposte considerazioni è il parere.

Per estratto dal verbale

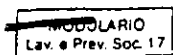
IL SEGRETARIO DELLA SEZIONE

Benedetto

Visto

IL PRESIDENTE DELLA SEZIONE

[Signature]



MOD. 14

*Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale*

DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO

*Div. II**Roma 5/12**1996*

**A TUTTI GLI
ISPETTORATI
LORO SEDI**

Prot. N° 12504

**Oggetto : Legge 104/92-art.33-Agevolazioni a favore dei genitori ,
parenti o affini, di persone handicappate gravi e dei
lavoratori portatori di handicap grave.**

**A seguito del parere n.65 emesso dal Consiglio di Stato il 14/11/96 su
richiesta dell'ufficio 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,si precisano alcuni punti.**

In particolare:

**1- Se il genitore lavoratore dipendente ha diritto alla concessione
dei permessi di cui al co 3 art.33, L.104/92 anche nel caso in cui
l'altro genitore sia lavoratore non dipendente.**

**2- Se il genitore lavoratore dipendente ha diritto alla concessione
dei permessi di cui al co 3 art.33.L.104/92 anche nel caso in cui
l'altro genitore sia non lavoratore(neppure autonomo) a condizione
che ci sia un motivo rilevante che comporti per quest'ultimo un
insormontabile impedimento a provvedere all'assistenza.**

**In proposito nel citato parere n.56 il Consiglio di Stato precisa
quanto segue:**

a) Condizione di lavoratore non dipendente dell'altro genitore.

**Nell'ipotesi,in cui uno dei due genitori sia lavoratore non dipendente
e l'altro lavoratore dipendente,"il genitore lavoratore dipendente ha**

diritto alla concessione dei permessi ex art.33, in quanto, l'altro genitore risulta istituzionalmente impossibilitato, a farlo, essendo evidentemente occupato nell'espletamento della sua attività lavorativa."

b) Condizione di non lavoratore dell'altro genitore.

Nell'ipotesi in cui il genitore del portatore di handicap in situazione di gravità non sia lavoratore, l'altro genitore, lavoratore subordinato, non può fruire dei permessi sopra indicati, nella misura in cui " il primo risulti perfettamente in grado di assolvere a tale compito di assistenza ".

Nell'ipotesi in cui il genitore non lavoratore sia impedito ad adempiere agli obblighi di assistenza a causa di un motivo obiettivamente rilevante, quale, recita il Consiglio di Stato:"..... per esempio, una situazione di malattia debitamente documentata o, comunque, un insormontabile impedimento obiettivo, anch'esso come tale documentabile", deve essere riconosciuto, per le succosposte ragioni, il diritto dell'altro genitore, lavoratore subordinato, a fruire dei permessi mensili di cui al co3 art.33 , allo scopo di consentire l'assistenza e la cura del figlio disabile.

IL DIRETTORE GENERALE



DIRETTIVE E GIURISPRUDENZA COMUNITARIE

PAGINA BIANCA

DIRITTO COMUNITARIO

DIRETTIVA C.E.E. 92/85 del 28 novembre 1992 concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere od in allattamento.

La direttiva, per la cui ricezione era fissato un termine biennale oggetto di successive proroghe, è stata recepita dall'ordinamento italiano con Decreto Legislativo 25 novembre 1996, n. 645 "Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento".

L'articolato contiene esclusivamente l'integrazione della normativa italiana in materia alla luce delle nuove disposizioni comunitarie che per la maggior parte prevedono condizioni di minor favore.

Infatti per espressa previsione del terzo comma dell'art. 1, la nuova disciplina comunitaria rappresenta normativa minima, nel senso che non può comportare, in sede di attuazione, un abbassamento del livello di protezione già assicurata dalla legislazione degli Stati membri.

Pertanto per quanto non diversamente previsto dal Decreto n. 645/96 di recepimento restano ferme le disposizioni recate dal Decreto legislativo n. 626/94 e dalla legge 30 dicembre 1971, n. 1204 nonché da ogni altra disposizione in materia (art. 9 - Disposizioni finali).

Aspetto innovativo rispetto all'attuale disciplina la previsione della possibilità di assentarsi dal lavoro per l'effettuazione di esami prenatali (art. 7).

Le norme relative alla tutela dei rischi collegati all'ambiente di lavoro sono state integrate alla luce delle indicazioni date dalle norme comunitarie (allegati I e II) nonché dal Decreto n. 626/94. In tale ambito è in corso di predisposizione l'aggiornamento degli elenchi delle lavorazioni ritenute faticose, pericolose ed insalubri per la salute della donna e del bambino, in attesa del recepimento con Decreto del Ministero del Lavoro delle linee direttrici adottate dalla Commissione dell'Unione Europea (art. 2).

28. 11. 92

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

N. L 348/1

II

(Atti per i quali la pubblicazione non è una condizione di applicabilità)

CONSIGLIO

DIRETTIVA 92/85/CEE DEL CONSIGLIO

del 19 ottobre 1992

concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE)

IL CONSIGLIO DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità economica europea, in particolare l'articolo 118 A,

vista la proposta della Commissione⁽¹⁾, elaborata previa consultazione del comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la protezione della salute sul luogo di lavoro,

in cooperazione con il Parlamento europeo⁽²⁾,

visto il parere del Comitato economico e sociale⁽³⁾,

considerando che l'articolo 118 A del trattato prevede che il Consiglio adotti mediante direttive prescrizioni minime per promuovere il miglioramento in particolare dell'ambiente di lavoro, per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori;

considerando che la presente direttiva non può giustificare un abbassamento eventuale dei livelli di protezione già raggiunti in ogni Stato membro e che gli Stati membri si impegnano, ai sensi del trattato, a promuovere il miglioramento delle condizioni esistenti in questo settore in vista di una loro armonizzazione nel senso di progresso;

considerando che, a norma dell'articolo 118 A, tali direttive evitano di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese;

considerando che ai sensi della decisione 74/325/CEE⁽⁴⁾, modificata, da ultimo, dall'atto di adesione del 1985, il comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la tutela della salute sul luogo di lavoro viene consultato dalla Commissione in vista dell'elaborazione delle proposte in questo campo;

considerando che la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, adottata il 9 dicembre 1989 al Consiglio europeo di Strasburgo dai capi di Stato o di governo di undici Stati membri, stabilisce in particolare al paragrafo 19:

«Ogni lavoratore deve beneficiare nell'ambiente di lavoro di condizioni di protezione sanitaria e di sicurezza soddisfacenti. Devono essere adottati provvedimenti adeguati al fine di progredire nell'armonizzazione delle condizioni esistenti in tale campo»;

considerando che la Commissione, nel suo programma d'azione per l'applicazione della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, ha fissato fra gli altri obiettivi quello dell'adozione da parte del Consiglio di una direttiva riguardante la protezione sul lavoro della donna gestante;

considerando che la direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'applicazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro⁽⁵⁾, prevede all'articolo 15 che i gruppi a rischio particolarmente sensibili devono essere protetti contro i pericoli che li riguardano in maniera particolare;

considerando che le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento devono essere considerate sotto

(1) GU n. C 281 del 9. 11. 1990, pag. 3 e

GU n. C 23 dell'1. 2. 1991, pag. 9.

(2) GU n. C 19 del 28. 1. 1991, pag. 177 e

GU n. C 150 del 15. 6. 1992, pag. 29.

(3) GU n. C 41 del 18. 2. 1991, pag. 29.

(4) GU n. L 185 del 9. 7. 1974, pag. 15.

(5) GU n. L 183 del 29. 6. 1989, pag. 1.

N. L. 348/2

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

28. 11. 92

molti punti di vista come un gruppo esposto a rischi specifici e che devono essere adottati provvedimenti per quanto riguarda la protezione della loro sicurezza e salute;

considerando che la protezione della sicurezza e della salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento non deve svantaggiare le donne sul mercato del lavoro e non pregiudica le direttive in materia di uguaglianza di trattamento tra uomini e donne;

considerando che talune attività possono presentare un rischio specifico di esposizione delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento ad agenti, processi o condizioni di lavoro pericolosi e che pertanto questi rischi devono essere valutati ed il risultato di questa valutazione deve essere comunicato alle lavoratrici e/o ai loro rappresentanti;

considerando d'altronde che, qualora da detta valutazione risultasse un rischio per la sicurezza o la salute delle lavoratrici, occorre prevedere un dispositivo per la loro protezione;

considerando che le lavoratrici gestanti o in periodo di allattamento non devono svolgere attività la cui valutazione abbia rivelato un rischio di esposizione, che metta in pericolo la sicurezza e la salute, a taluni agenti o condizioni di lavoro particolarmente pericolosi;

considerando che conviene prevedere disposizioni affinché le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento non siano tenute a prestare lavoro di notte, qualora ciò sia necessario sotto l'aspetto della loro sicurezza o salute;

considerando che la vulnerabilità delle donne gestanti, puerpere e in periodo di allattamento rende necessario un diritto ad un congedo di maternità di almeno quattordici settimane ininterrotte, ripartite prima e/o dopo il parto, ed il carattere obbligatorio di un congedo di maternità di almeno due settimane, ripartite prima e/o dopo il parto;

considerando che il rischio di essere licenziate per motivi connessi al loro stato può avere effetti dannosi sullo stato fisico e psichico delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento e che conseguentemente conviene prevedere un divieto di licenziamento;

considerando che le misure di organizzazione del lavoro a scopo di protezione della salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento non avrebbe un effetto utile se non fossero accompagnate dal mantenimento dei diritti connessi con il contratto di lavoro, compreso il mantenimento di una retribuzione e/o il versamento di un'indennità adeguata;

considerando d'altronde che le disposizioni concernenti il congedo di maternità sarebbero anch'esse senza effetto utile se non fossero accompagnate dal mantenimento dei diritti

connessi con il contratto di lavoro, compreso il mantenimento di una retribuzione e/o dal versamento di un'indennità adeguata;

considerando che la nozione di indennità adeguata in caso di congedo di maternità deve essere considerata come un elemento tecnico di riferimento per fissare il livello della protezione minima e non dovrebbe in alcun caso essere interpretato nel senso di un'analogia tra la gravidanza e la malattia,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

SEZIONE I

OGGETTO E DEFINIZIONI

Articolo 1

Oggetto

1. La presente direttiva, che è la decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE, ha per oggetto l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.

2. Le disposizioni della direttiva 89/391/CEE, fatte salvo l'articolo 2, paragrafo 2, si applicano interamente al settore di cui al paragrafo 1 nel suo insieme, fatte salve le disposizioni più vincolanti e/o specifiche contenute nella presente direttiva.

3. La presente direttiva non può avere per effetto un abbassamento del livello di protezione delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento rispetto alla situazione esistente in ogni Stato membro alla data della sua adozione.

Articolo 2

Definizioni

Ai fini della presente direttiva si intende per:

- a) *lavoratrice gestante*, ogni lavoratrice gestante che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali;
- b) *lavoratrice puerpera*, ogni lavoratrice puerpera ai sensi delle legislazioni e/o prassi nazionali che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente a dette legislazioni e/o prassi;
- c) *lavoratrice in periodo di allattamento*, ogni lavoratrice in periodo di allattamento ai sensi delle legislazioni e/o prassi nazionali, che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente a dette legislazioni e/o prassi.

28. 11. 92

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

N. L. 348/3

SEZIONE II

Articolo 5

DISPOSIZIONI GENERALI

Conseguenze dei risultati della valutazione

Articolo 3

Linee direttrici

1. La Commissione, in concertazione con gli Stati membri, e con l'assistenza del comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la protezione della salute sul luogo di lavoro, elabora le linee direttrici concernenti la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici di cui all'articolo 2.

Le linee direttrici di cui al primo comma riguardano anche i movimenti e le posizioni di lavoro, la fatica mentale e fisica e gli altri disagi fisici e mentali connessi con l'attività svolta dalle lavoratrici di cui all'articolo 2.

2. Le linee direttrici di cui al paragrafo 1 sono intese a servire come base per la valutazione prevista all'articolo 4, paragrafo 1.

A tal fine, gli Stati membri portano tali linee direttrici a conoscenza dei datori di lavoro, delle lavoratrici e/o dei loro rappresentanti nel rispettivo Stato membro.

Articolo 4

Valutazione e informazione

1. Per tutte le attività che possono presentare un rischio particolare di esposizioni ad agenti, processi o condizioni di lavoro, di cui un elenco non esauriente figura nell'allegato I, la natura, il grado e la durata dell'esposizione, nell'impresa e/o nello stabilimento interessato, delle lavoratrici di cui all'articolo 2 dovranno essere valutati dal datore di lavoro, direttamente o per il tramite dei servizi di protezione e di prevenzione di cui all'articolo 7 della direttiva 89/391/CEE, al fine di poter:

— valutare tutti i rischi per la sicurezza o la salute nonché tutte le ripercussioni sulla gravidanza o l'allattamento delle lavoratrici di cui all'articolo 2;

— definire le misure da adottare.

2. Fatto salvo l'articolo 10 della direttiva 89/391/CEE, nell'impresa e/o nello stabilimento interessato le lavoratrici di cui all'articolo 2 e le lavoratrici che potrebbero trovarsi in una delle situazioni di cui all'articolo 2 e/o i loro rappresentanti sono informati dei risultati della valutazione prevista al paragrafo 1 e di tutte le misure da adottare per quanto riguarda la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro.

1. Fatto salvo l'articolo 6 della direttiva 89/391/CEE, qualora i risultati della valutazione ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1 rivelino un rischio per la sicurezza o la salute di una lavoratrice di cui all'articolo 2, nonché ripercussioni sulla gravidanza o l'allattamento, il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché l'esposizione di detta lavoratrice al rischio sia evitata modificando temporaneamente le sue condizioni di lavoro e/o il suo orario di lavoro.

2. Se la modifica delle condizioni di lavoro e/o dell'orario di lavoro non è tecnicamente e/o oggettivamente possibile o non può essere ragionevolmente richiesta per motivi debitamente giustificati, il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché la lavoratrice in questione sia assegnata ad altre mansioni.

3. Se l'assegnazione ad altre mansioni non è tecnicamente e/o oggettivamente possibile o non può essere ragionevolmente richiesta per motivi debitamente giustificati, la lavoratrice in questione è dispensata dal lavoro durante tutto il periodo necessario per la protezione della sua sicurezza o della sua salute, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali.

4. Il presente articolo si applica *mutatis mutandis* al caso in cui una lavoratrice che svolge un'attività vietata ai sensi dell'articolo 6 diventi una lavoratrice gestante o in periodo di allattamento e ne informi il suo datore di lavoro.

Articolo 6

Divieto di esposizione

Oltre alle disposizioni generali concernenti la protezione dei lavoratori, e in particolare quelle relative a valori limite di esposizione professionale:

1) le lavoratrici gestanti di cui all'articolo 2, lettera a) non saranno obbligate in nessun caso a svolgere attività per cui la valutazione abbia rivelato il rischio di esposizione, che metta in pericolo la sicurezza o la salute, agli agenti e alle condizioni di lavoro che figurano nell'allegato II, sezione A;

2) le lavoratrici in periodo di allattamento di cui all'articolo 2, lettera c) non saranno obbligate in nessun caso a svolgere attività per cui la valutazione abbia rivelato il rischio di esposizione, che metta in pericolo la sicurezza o la salute, agli agenti e alle condizioni di lavoro che figurano nell'allegato II, sezione B.

Articolo 7

Lavoro notturno

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché le lavoratrici di cui all'articolo 2 non siano obbligate a

N. L. 348/4

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

28. 11. 92

svolgere un lavoro notturno durante la gravidanza o nel periodo successivo al parto che sarà determinato dall'autorità nazionale competente per la sicurezza e la salute, con riserva della presentazione, secondo modalità stabilite dagli Stati membri, di un certificato medico che ne attesti la necessità per la sicurezza o la salute della lavoratrice interessata.

2. Le misure contemplate al paragrafo 1 devono comportare la possibilità, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali:

- a) dell'assegnazione ad un lavoro diurno, oppure
- b) di una dispensa dal lavoro o di una proroga del congedo di maternità qualora tale assegnazione a un lavoro diurno non sia tecnicamente e/o oggettivamente possibile o non possa essere ragionevolmente richiesta per motivi debitamente giustificati.

Articolo 8

Congedo di maternità

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché le lavoratrici di cui all'articolo 2 fruiscono di un congedo di maternità di almeno quattordici settimane ininterrotte, ripartite prima e/o dopo il parto, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali.

2. Il congedo di maternità di cui al paragrafo 1 deve includere un congedo di maternità obbligatorio di almeno due settimane, ripartite prima e/o dopo il parto, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali.

Articolo 9

Dispensa dal lavoro per esami prenatali

Gli Stati membri adottano i provvedimenti necessari affinché le lavoratrici gestanti di cui all'articolo 2, lettera a) fruiscono, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, di una dispensa dal lavoro senza perdita della retribuzione per recarsi ad effettuare esami prenatali nel caso in cui questi esami debbano essere effettuati durante l'orario di lavoro.

Articolo 10

Divieto di licenziamento

Per garantire alle lavoratrici ai sensi dell'articolo 2 l'esercizio dei diritti di protezione della sicurezza e della salute riconosciuti nel presente articolo:

- 1) gli Stati membri adottano le misure necessarie per vietare il licenziamento delle lavoratrici di cui all'articolo 2 nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e il termine del congedo di maternità di cui all'articolo 8, paragrafo 1, tranne nei casi eccezionali non connessi al loro stato ammessi dalle legislazioni e/o prassi nazionali e, se del caso, a condizione che l'autorità competente abbia dato il suo accordo;
- 2) qualora una lavoratrice ai sensi dell'articolo 2 sia licenziata durante il periodo specificato nel punto 1), il datore di lavoro deve fornire per iscritto giustificati motivi per il licenziamento;
- 3) gli Stati membri adottano le misure necessarie per proteggere le lavoratrici di cui all'articolo 2 contro le conseguenze di un licenziamento che a norma del punto 1) è illegittimo.

Articolo 11

Diritti connessi con il contratto di lavoro

Per garantire alle lavoratrici di cui all'articolo 2 l'esercizio dei diritti di protezione della sicurezza e della salute riconosciuti nel presente articolo:

- 1) nei casi contemplati agli articoli 5, 6 e 7, alle lavoratrici di cui all'articolo 2 devono essere garantiti, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, i diritti connessi con il contratto di lavoro, compreso il mantenimento di una retribuzione e/o il versamento di un'indennità adeguata;
- 2) nel caso contemplato all'articolo 8, devono essere garantiti:
 - a) i diritti connessi con il contratto di lavoro delle lavoratrici di cui all'articolo 2, diversi da quelli specificati nella lettera b) del presente punto;
 - b) il mantenimento di una retribuzione e/o il versamento di un'indennità adeguata alle lavoratrici di cui all'articolo 2;
- 3) l'indennità di cui al punto 2), lettera b) è ritenuta adeguata se assicura redditi almeno equivalenti a quelli che la lavoratrice interessata otterrebbe in caso di interruzione delle sue attività per motivi connessi allo stato di salute, entro il limite di un eventuale massimale stabilito dalle legislazioni nazionali;
- 4) gli Stati membri hanno la facoltà di subordinare il diritto alla retribuzione o all'indennità di cui al punto 1) e al punto 2), lettera b) al fatto che la lavoratrice interessata soddisfi le condizioni previste dalle legislazioni nazionali per usufruire del diritto a tali vantaggi.

28. 11. 92

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

N. L. 348/5

Tali condizioni non possono in alcun caso prevedere periodi di lavoro preliminare superiori a dodici mesi immediatamente prima della data presunta del parto.

Articolo 12

Difesa dei diritti

Gli Stati membri introducono nel loro ordinamento giuridico interno le misure necessarie per consentire a qualsiasi lavoratrice che si ritenga lesa dalla mancata osservanza degli obblighi derivanti dalla presente direttiva di difendere i propri diritti per via legale e/o, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, mediante ricorso ad altre istanze competenti.

Articolo 13

Modifica degli allegati

1. Gli adeguamenti di natura strettamente tecnica dell'allegato I in funzione del progresso tecnico, dell'evoluzione delle regolamentazioni o delle specifiche internazionali e delle conoscenze nel settore disciplinato dalla presente direttiva vengono adottati secondo la procedura prevista all'articolo 17 della direttiva 89/391/CEE.

2. L'allegato II può essere modificato soltanto secondo la procedura prevista all'articolo 118 A del trattato.

Articolo 14

Disposizioni finali

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi due anni dopo l'adozione della medesima o si assicurano, al più tardi due anni dopo l'adozione della presente direttiva, che le parti sociali applichino le disposizioni necessarie tramite accordi collettivi; gli Stati membri devono prendere tutti i provvedimenti necessari per essere costantemente in grado di garantire i risultati imposti dalla presente direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

2. Quando gli Stati membri adottano le disposizioni di cui al paragrafo 1, esse contengono un riferimento alla presente

direttiva o sono corredate da un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.

3. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni essenziali di diritto interno già adottate o che essi adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

4. Ogni cinque anni gli Stati membri riferiscono alla Commissione circa la pratica attuazione delle disposizioni della presente direttiva, indicando i punti di vista delle parti sociali.

Tuttavia, gli Stati membri riferiscono per la prima volta alla Commissione circa la pratica attuazione delle disposizioni della presente direttiva, indicando il punto di vista delle parti sociali, quattro anni dall'adozione della stessa.

La Commissione ne informa il Parlamento europeo, il Consiglio, il Comitato economico e sociale e il comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la protezione della salute sul luogo di lavoro.

5. La Commissione presenta periodicamente al Parlamento europeo, al Consiglio e al Comitato economico e sociale una relazione sull'attuazione della presente direttiva, tenendo conto dei paragrafi 1, 2 e 3.

6. Il Consiglio riesaminerà la presente direttiva, sulla base di una valutazione fondata sulle relazioni di cui al paragrafo 4, secondo comma e, se del caso, di una proposta che la Commissione presenterà entro cinque anni dall'adozione della stessa.

Articolo 15

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Lussemburgo, addì 19 ottobre 1992.

Per il Consiglio

Il Presidente

D. CURRY

ALLEGATO I

ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI, PROCESSI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI
ALL'ARTICOLO 4, PARAGRAFO 1

A. Agenti

1. *Agenti fisici*, allorché vengono considerati come agenti che comportano lesioni del feto e/o rischiano di provocare il distacco della placenta, in particolare:

- a) colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;
- b) movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorsolombari;
- c) rumore;
- d) radiazioni ionizzanti (*);
- e) radiazioni non ionizzanti;
- f) sollecitazioni termiche;
- g) movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale e fisica e altri disagi fisici connessi all'attività svolta dalla lavoratrice di cui all'articolo 2.

2. *Agenti biologici*

Agenti biologici dei gruppi di rischio da 2 a 4 ai sensi dell'articolo 2, lettera d), punti da 2 a 4 della direttiva 90/679/CEE ⁽¹⁾, nella misura in cui sia noto che tali agenti o le terapie che essi rendono necessarie mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino ancora nell'allegato II.

3. *Agenti chimici*

Gli agenti chimici seguenti, nella misura in cui sia noto che mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino ancora nell'allegato II:

- a) sostanze etichettate R 40, R 45, R 46 e R 47 ai sensi della direttiva 67/548/CEE ⁽²⁾, purché non figurino ancora nell'allegato II;
- b) agenti chimici che figurano nell'allegato I della direttiva 90/394/CEE ⁽³⁾;
- c) mercurio e suoi derivati;
- d) medicinali antimitotici;
- e) monossido di carbonio;
- f) agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.

B. Processi

— Processi industriali che figurano nell'allegato I della direttiva 90/394/CEE.

C. Condizioni di lavoro

— Lavori sotterranei di carattere minerario.

(*) Vedi direttiva 80/836/Euratom (GU n. L 244 del 7. 9. 1980, pag. 1).

(1) GU n. L 374 del 31. 12. 1990, pag. 1.

(2) GU n. L 196 del 16. 8. 1967, pag. 1. Direttiva modificata, da ultimo, dalla direttiva 90/517/CEE (GU n. L 287 del 19. 10. 1990, pag. 37).

(3) GU n. L 196 del 26. 7. 1990, pag. 1.

28. 11. 92

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

N. L 348/7

ALLEGATO II

ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ARTICOLO 6

A. Lavoratrici gestanti di cui all'articolo 2, lettera a)

1. Agenti

a) Agenti fisici

- Lavoro in atmosfera di sovrappressione elevata, ad esempio in camere sotto pressione, immersione subacquea.

b) Agenti biologici

- Toxoplasma,
- Virus della rosolia,

a meno che sussista la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione.

c) Agenti chimici

- Piombo e suoi derivati, nella misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro

- Lavori sotterranei di carattere minerario.

B. Lavoratrici in periodo di allattamento di cui all'articolo 2, lettera c)

1. Agenti

a) Agenti chimici

- Piombo e suoi derivati, nella misura in cui tali agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro

- Lavori sotterranei di carattere minerario.

N. L 348/8

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

28. 11. 92

Dichiarazione del Consiglio e della Commissione relativa all'articolo 11, punto 3 della direttiva 92/85/CEE, iscritta nel processo verbale della 1608^a sessione del Consiglio (Lussemburgo, 19 ottobre 1992)

II. CONSIGLIO E LA COMMISSIONE hanno dichiarato:

«Per determinare il livello delle indennità in conformità dell'articolo 11, punto 2, lettera b) e punto 3 si fa riferimento, per motivi puramente tecnici, all'indennità che la lavoratrice otterrebbe in caso di interruzione delle sue attività per motivi connessi allo stato di salute. Con tale riferimento non si intende assolutamente assimilare la gravidanza e il parto ad una malattia. La legislazione nazionale sulla sicurezza sociale di tutti gli Stati membri prevede il beneficio di un'indennità in caso di interruzione dell'attività professionale per motivi di salute. Il nesso con tale indennità nel testo della disposizione deve semplicemente servire ad indicare un importo di riferimento concreto e fisso in tutti gli Stati membri per la determinazione dell'importo minimo da pagare per l'indennità di maternità. Le indennità pagate in un singolo Stato membro che siano di importo superiore a quello stabilito nella direttiva sono naturalmente mantenute. Ciò risulta chiaro dall'articolo 1, paragrafo 3 della direttiva.»

Direttiva 96/34/CE del 3 giugno 1996 concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES.

Con la Direttiva 96/34/CE si dà attuazione all'accordo quadro dell'UNICE, del CEEP e della CES che stabilisce disposizioni minime in ordine al congedo parentale ed all'assenza dal lavoro per ragioni di forza maggiore rinviando agli Stati membri ed alle parti sociali le relative modalità di applicazione.

Gli aspetti più rilevanti della Direttiva sono:

- il diritto al congedo parentale è individuale per ciascun genitore e prevede un periodo minimo di tre mesi fino ad otto anni per la nascita o l'adozione di un bambino; questa disposizione rappresenta una innovazione rispetto alla normativa italiana che attribuisce tale diritto alla madre prevedendo il trasferimento al padre solo in determinate condizioni (art. 7 LL. 1204/71 e 903/77).

- Il lavoratore padre dal momento che esercita il diritto al congedo parentale non può essere licenziato. Questa garanzia è prevista nella normativa italiana solo per la madre (art. 2 L. 1204/71).

- Il diritto al congedo parentale non è trasferibile in funzione al principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

- Il congedo parentale può essere accordato non solo a tempo pieno.

3-10-1996

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

2ª Serie speciale - n. 76

DIRETTIVA 96/34/CE DEL CONSIGLIO

del 3 giugno 1996

concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto l'accordo sulla politica sociale allegato al protocollo sulla politica sociale (n. 14) del trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 4, paragrafo 2,

vista la proposta della Commissione,

1. considerando che, sulla base del protocollo sulla politica sociale gli Stati membri, ad eccezione del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord, in prosieguo denominati «Stati membri», desiderosi di attuare la Carta sociale del 1989, hanno convenuto un accordo sulla politica sociale;
2. considerando che le parti sociali, a norma dell'articolo 4, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale, possono richiedere congiuntamente che gli accordi a livello comunitario siano attuati in base a una decisione del Consiglio, su proposta della Commissione;
3. considerando che il punto 16 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, relativo alla parità di trattamento tra uomini e donne, stabilisce tra l'altro che «è altresì opportuno sviluppare misure che consentano agli uomini e alle donne di conciliare meglio i loro obblighi professionali e familiari»;
4. considerando che il Consiglio, nonostante l'esistenza di un ampio consenso, non è stato in grado di elaborare sulla proposta di direttiva del Consiglio relativa ai congedi parentali e ai congedi per motivi familiari⁽¹⁾, quale modificata⁽²⁾ il 15 novembre 1984;
5. considerando che la Commissione, a norma dell'articolo 3, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale, ha consultato le parti sociali sul possibile orientamento di un'azione comunitaria relativa alla conciliazione della vita professionale con la vita familiare;
6. considerando che la Commissione, ritenendo opportuna a seguito di tale consultazione un'azione comunitaria opportuna, ha nuovamente consultato le parti sociali sul contenuto della proposta in questione, a norma dell'articolo 3, paragrafo 3 di detto accordo;
7. considerando che le organizzazioni interprofessionali a carattere generale (UNICE, CEEP e CES) hanno

informato la Commissione, con lettera congiunta del 5 luglio 1995, che intendevano avviare il procedimento di cui all'articolo 4 di detto accordo;

8. considerando che dette organizzazioni interprofessionali hanno concluso, il 14 dicembre 1995, un accordo quadro sul congedo parentale e che hanno trasmesso alla Commissione, la loro domanda congiunta affinché sia data attuazione a tale accordo quadro mediante decisione del Consiglio su proposta della Commissione, a norma dell'articolo 4, paragrafo 2 di detto accordo;
9. considerando che il Consiglio, nella sua risoluzione del 6 dicembre 1994 relativa ad alcune prospettive di una politica sociale dell'Unione europea: contributo alla convergenza economica e sociale dell'Unione⁽³⁾, ha invitato le parti sociali a sfruttare le possibilità di concludere convenzioni, in quanto sono di norma più vicine alla realtà sociale e ai problemi sociali, e che a Madrid i membri del Consiglio europeo il cui Stato aderisce all'accordo sulla politica sociale hanno espresso il loro plauso per la conclusione di questo accordo quadro;
10. considerando che le parti firmatarie hanno voluto concludere un accordo quadro che prevede prescrizioni minime sul congedo parentale e sull'assenza dal lavoro per cause di forza maggiore e lascia agli Stati membri e/o alle parti sociali il compito di definire le condizioni di applicazione al congedo parentale per tener conto della situazione compresa quella della politica familiare, esistente in ogni Stato membro, in particolare riguardo alle condizioni di concessione del congedo parentale e di esercizio del diritto di congedo parentale;
11. considerando che l'atto appropriato per l'attuazione del suddetto accordo quadro è costituito da una direttiva a norma dell'articolo 189 del trattato; che tale atto quindi vincola gli Stati membri quanto ai risultati da raggiungere, pur lasciando loro la competenza per la forma e i mezzi;
12. considerando che, in base al principio di sussidiarietà e al principio di proporzionalità sanciti all'articolo 3 B del trattato, gli obiettivi della presente direttiva non possono essere sufficientemente realizzati dagli Stati membri e possono quindi essere meglio realizzati a livello comunitario; che la presente direttiva si limita a prevedere requisiti minimi per conseguire detti obiettivi e non supera quanto è necessario a tal fine;

⁽¹⁾ GU n. C 333 del 9. 12. 1983, pag. 6.

⁽²⁾ GU n. C 316 del 27. 11. 1984, pag. 7.

⁽³⁾ GU n. C 368 del 23. 12. 1994, pag. 6.

3-10-1996

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

2ª Serie speciale - n. 76

13. considerando che la Commissione ha elaborato la sua proposta di direttiva tenendo conto del carattere rappresentativo delle parti firmatarie, del loro mandato, della legalità delle clausole dell'accordo quadro e del rispetto delle disposizioni pertinenti concernenti le piccole e medie imprese;
14. considerando che la Commissione, in linea con la sua comunicazione del 14 dicembre 1993 riguardante l'attuazione del protocollo sulla politica sociale, ha informato il Parlamento europeo sottoponendogli il testo dell'accordo quadro corredato della sua proposta di direttiva e della rispettiva relazione;
15. considerando che la Commissione ha altresì informato il Comitato economico e sociale trasmettendogli il testo dell'accordo quadro corredato della sua proposta di direttiva e della relazione;
16. considerando che la clausola 4, punto 2 dell'accordo quadro sottolinea che l'attuazione delle disposizioni del presente accordo non costituisce una giustificazione valida per la riduzione del livello generale di protezione dei lavoratori nel settore disciplinato dalla presente direttiva; che resta impregiudicato il diritto degli Stati membri e/o delle parti sociali di stabilire, con l'evolversi della situazione (compresa anche l'introduzione della non trasferibilità), disposizioni legislative, regolamentari o contrattuali diverse, purché siano rispettate le prescrizioni minime previste nel presente accordo;
17. considerando che la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori riconosce l'importanza della lotta contro le discriminazioni basate sul sesso, sul colore, sulla razza, sulle opinioni e sulle credenze;
18. considerando che l'articolo F, paragrafo 2 del trattato sull'Unione europea stabilisce che «l'Unione rispetta i diritti fondamentali quali sono garantiti dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, firmata a Roma il 4 novembre 1950, e quali risultano dalle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto comunitario»;
19. considerando che gli Stati membri possono affidare alle parti sociali, su loro richiesta congiunta, l'attuazione della presente direttiva, a condizione che essi prendano tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti dalla presente direttiva;
20. considerando che l'attuazione dell'accordo quadro concorre alla realizzazione degli obiettivi di cui all'articolo 1 dell'accordo sulla politica sociale,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

*Articolo 1***Attuazione dell'accordo quadro**

La presente direttiva mira ad attuare l'accordo quadro sul congedo parentale concluso il 14 dicembre 1995 tra le organizzazioni interprofessionali a carattere generale (UNICE, CEEP e CES), e che figura nell'allegato.

*Articolo 2***Disposizioni finali**

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva non oltre il 3 giugno 1998 o si accertano che entro tale data le parti sociali pongano in atto le disposizioni necessarie mediante accordi. Gli Stati membri devono prendere tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti dalla presente direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

2. Gli Stati membri possono fruire di un periodo supplementare non superiore ad un anno, ove sia necessario in considerazione di difficoltà particolari o dell'attuazione tramite contratto collettivo.

Essi devono informare immediatamente la Commissione di tali circostanze.

3. Quando gli Stati membri adottano le disposizioni di cui al paragrafo 1, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di tale riferimento all'atto della loro pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono fissate dagli Stati membri.

Articolo 3

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Lussemburgo, addì 3 giugno 1996.

*Per il Consiglio**Il Presidente*

T. TREU

3-10-1996

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

2^a Serie speciale - n. 76

ALLEGATO

ACCORDO QUADRO SUL CONGEDO PARENTALE

PREAMBOLO

L'allegato accordo costituisce un impegno dell'UNICE, del CEEP e della CES a porre in atto prescrizioni minime sul congedo parentale e sull'assenza dal lavoro per cause di forza maggiore, inteso quale importante strumento per conciliare la vita professionale e quella familiare e per promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra gli uomini e le donne.

La CES, l'UNICE e il CEEP invitano la Commissione a sottoporre a questo accordo quadro al Consiglio affinché questi, con propria decisione, renda tali prescrizioni minime vincolanti negli Stati membri della Comunità europea, ad eccezione del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord.

I. CONSIDERAZIONI GENERALI

1. Visto l'accordo sulla politica sociale allegato al protocollo sulla politica sociale del trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare gli articoli 3, paragrafo 4 e 4, paragrafo 2;
2. considerando che l'articolo 4, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale prevede che gli accordi conclusi a livello comunitario siano attuati, a richiesta congiunta delle parti firmatarie, in base a una decisione del Consiglio su proposta della Commissione;
3. considerando che la Commissione ha annunciato la propria intenzione di proporre una misura comunitaria in merito alla conciliazione della vita professionale con quella familiare;
4. considerando che la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali stabilisce, al punto 16 relativo alla parità di trattamento tra uomini e donne, che è opportuno sviluppare misure che consentano agli uomini e alle donne di conciliare meglio i loro obblighi professionali e familiari;
5. considerando che la risoluzione del Consiglio del 6 dicembre 1994 riconosce che una politica effettiva di pari opportunità presuppone una strategia globale integrata, la quale consenta una migliore organizzazione degli orari di lavoro, una maggiore flessibilità e un più agevole ritorno alla vita professionale e prende atto del ruolo importante che svolgono le parti sociali sia in tale campo sia nell'offrire, agli uomini e alle donne, la possibilità di conciliare le loro responsabilità professionali e i loro obblighi familiari;
6. considerando che le misure volte a conciliare la vita professionale familiare dovrebbero promuovere l'introduzione di nuovi modi flessibili di organizzazione del lavoro e dell'orario, più adattati ai bisogni della società in via di mutamento, e rispondenti sia alle esigenze delle imprese che di quelli dei lavoratori;
7. considerando che la politica familiare deve essere situata nel contesto dei mutamenti demografici, degli effetti dell'invecchiamento della popolazione, del ravvicinamento delle generazioni e della promozione della partecipazione delle donne alla vita attiva;
8. considerando che gli uomini dovrebbero essere incoraggiati ad assumere uguali responsabilità familiari, ad esempio, proponendo loro di prendere congedi parentali con mezzi quali programmi di sensibilizzazione;
9. considerando che il presente accordo è un accordo quadro che stabilisce prescrizioni minime e disposizioni sul congedo parentale, distinto dal congedo di maternità, e sull'assenza dal lavoro per cause di forza maggiore e rinvia agli Stati membri e alle parti sociali per la determinazione di condizioni di accesso e di modalità di applicazione affinché si tenga conto della situazione particolare di ciascuno Stato membro;

3-10-1996

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

2ª Serie speciale - n. 76

10. considerando che gli Stati membri dovrebbero prevedere il mantenimento delle prestazioni in natura effettuate a titolo di assicurazione malattia durante il periodo minimo di congedo parentale;
11. considerando che gli Stati membri dovrebbero inoltre, ove ciò risulti opportuno in considerazione delle condizioni nazionali e della situazione di bilancio, prevedere il mantenimento integrale dei diritti alle prestazioni di previdenza e assistenza sociale durante il periodo minimo di congedo parentale;
12. considerando che il presente accordo tiene conto della necessità di migliorare le esigenze di politica sociale, di favorire la competitività dell'economia della Comunità e di evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese;
13. considerando che le parti sociali sono le più idonee a trovare soluzioni rispondenti alle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori e che quindi deve essere riservato loro un ruolo particolare nell'attuazione e applicazione del presente accordo,

LE PARTI FIRMATARIE HANNO CONCLUSO IL SEGUENTE ACCORDO:

II. CONTENUTO

Clausola 1: Oggetto e campo d'applicazione

1. Il presente accordo stabilisce prescrizioni minime volte ad agevolare la conciliazione delle responsabilità professionali e familiari dei genitori che lavorano.
2. Il presente accordo si applica a tutti i lavoratori, di ambo i sessi, aventi un contratto o un rapporto di lavoro definito dalla legge, da contratti collettivi o dalle prassi vigenti in ciascuno Stato membro.

Clausola 2: Congedo parentale

1. Fatta salva la clausola 2.2, il presente accordo attribuisce ai lavoratori, di ambo i sessi, il diritto individuale al congedo parentale per la nascita o l'adozione di un bambino, affinché possano averne cura per un periodo minimo di tre mesi fino a un'età non superiore a 8 anni determinato dagli Stati membri e/o dalle parti sociali.
2. Per promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra gli uomini e le donne le parti firmatarie del presente accordo considerano che il diritto al congedo parentale previsto alla clausola 2.1 dovrebbe, in linea di principio, essere attribuito in forma non trasferibile.
3. Le condizioni di accesso e le modalità di applicazione del congedo parentale sono definite dalla legge e/o dai contratti collettivi negli Stati membri, nel rispetto delle prescrizioni minime del presente accordo. Gli Stati membri e/o le parti sociali possono in particolare:
 - a) stabilire che il congedo parentale sia accordato a tempo pieno, a tempo parziale, in modo frammentato o nella forma di un credito di tempo;
 - b) subordinare il diritto al congedo parentale ad una determinata anzianità lavorativa e/o aziendale, che non può superare un anno;
 - c) adeguare le condizioni di accesso e le modalità d'applicazione del congedo parentale alle circostanze particolari proprie dell'adozione;
 - d) fissare i termini del preavviso che il lavoratore deve dare al datore di lavoro allorché intende esercitare il diritto al congedo parentale; tale preavviso deve indicare l'inizio e la fine del periodo di congedo;
 - e) definire le circostanze in cui il datore di lavoro, previa la consultazione conforme alla legge, ai contratti collettivi e alle prassi nazionali, è autorizzato a rinviare la concessione del congedo parentale per giustificati motivi attinenti al funzionamento dell'impresa (ad esempio allorché il lavoro è di natura stagionale, o se non è possibile trovare un sostituto durante il periodo di preavviso, o se una quota significativa della manodopera domanda il congedo parentale allo stesso tempo, o allorché una funzione particolare rivesta importanza strategica). Qualsiasi difficoltà derivante dall'applicazione di questa clausola deve essere risolta secondo la legge, i contratti collettivi e le prassi nazionali;
 - f) in aggiunta a quanto stabilito nella lettera e), autorizzare accordi particolari intesi a soddisfare le esigenze operative e organizzative delle piccole imprese.

3-10-1996

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

2ª Serie speciale - n. 76

4. Onde assicurare che i lavoratori possano esercitare il diritto al congedo parentale, gli Stati membri e/o le parti sociali prendono le misure necessarie per proteggere i lavoratori dal licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale, secondo la legge, i contratti collettivi o le prassi nazionali.
5. Al termine del congedo parentale, il lavoratore ha diritto di ritornare allo stesso posto di lavoro o, qualora ciò non sia possibile, ad un lavoro equivalente o analogo che corrisponde al suo contratto o al suo rapporto di lavoro.
6. I diritti acquisiti o in via di acquisizione alla data di inizio del congedo parentale restano immutati fino alla fine del congedo parentale. Al termine del congedo parentale tali diritti si applicano con le eventuali modifiche derivanti dalla legge, dai contratti collettivi o dalle prassi nazionali.
7. Gli Stati membri e/o le parti sociali definiscono le modalità del contratto o del rapporto di lavoro per il periodo del congedo parentale.
8. Tutte le questioni di previdenza e assistenza sociale legate al presente accordo devono essere esaminate e determinate dagli Stati membri secondo la legge nazionale, tenendo conto dell'importanza della continuità dei diritti alle prestazioni di previdenza e assistenza sociale per i diversi rischi, in particolare dei diritti dell'assistenza sanitaria.

Clausola 3: Assenza dal lavoro per cause di forza maggiore

1. Gli Stati membri e/o le parti sociali prendono le misure necessarie per autorizzare i lavoratori ad assentarsi dal lavoro, secondo la legge, i contratti collettivi e/o le prassi nazionali, per cause di forza maggiore derivante da ragioni familiari urgenti dovute a malattie o infortuni che rendono indispensabile la presenza immediata del lavoratore.
2. Gli Stati membri e/o le parti sociali possono precisare le condizioni di accesso e le modalità di applicazione della clausola 3.1 e limitare tale diritto ad una durata determinata per anno e/o per evento.

Clausola 4: Disposizioni finali

1. Gli Stati membri possono applicare o introdurre disposizioni più favorevoli di quelle previste nel presente accordo.
2. L'attuazione delle disposizioni del presente accordo non costituisce una giustificazione valida per la riduzione del livello generale di protezione dei lavoratori nel settore disciplinato dal presente accordo; resta impregiudicato il diritto degli Stati membri e/o delle parti sociali di stabilire con l'evolversi della situazione (compresa anche l'introduzione della non trasferibilità) disposizioni legislative, regolamentari o contrattuali diverse, purché le prescrizioni minime previste nel presente accordo siano rispettate.
3. Il presente accordo lascia impregiudicato il diritto delle parti sociali di concludere, a livello appropriato, compreso quello europeo, convenzioni che adattino e/o integrino le sue disposizioni per tenere conto di circostanze particolari.
4. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla decisione del Consiglio entro due anni dall'adozione della decisione ovvero si accertano che le parti sociali⁽¹⁾ attuino le disposizioni necessarie mediante accordi prima della fine di tale periodo. Gli Stati membri possono, ove ciò sia necessario in considerazione di difficoltà particolari o dell'attuazione mediante contratto collettivo, disporre al massimo di un anno supplementare per conformarsi alla decisione.
5. La prevenzione e l'esame delle controversie e dei ricorsi risultanti dall'applicazione dell'accordo ha luogo secondo la legge, i contratti collettivi e le prassi nazionali.
6. Fatto salvo il ruolo della Commissione, dei giudici nazionali e della Corte di giustizia, qualsiasi questione relativa all'interpretazione del presente accordo a livello europeo dovrebbe innanzitutto essere sottoposta dalla Commissione alle parti firmatarie, che esprimeranno un parere.
7. Le parti firmatarie sottopongono a revisione l'applicazione del presente accordo 5 anni dopo la data della decisione del Consiglio, qualora una di esse ne faccia domanda.

⁽¹⁾ A norma dell'articolo 2, paragrafo 4 dell'accordo sulla politica sociale.

3-10-1996

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

2ª Serie speciale - n. 76

Fatto a Bruxelles, addì 14 dicembre 1995.

Fritz VERZETNITSCH

Antonio Castellano AUYANET

François PERIGOT

*Presidente della CES**Presidente del CEEP**Presidente dell'UNICE*

Emilio GABAGLIO

Roger GOURVÈS

Zygmunt TYSKIEWICZ

*Segretario generale**Segretario generale**Segretario generale*

CES

boulevard Émile Jacqmain 155
B-1210 Bruxelles

CEEP

rue de la Charité 15
B-1040 Bruxelles

UNICE

rue Joseph II 40
B-1040 Bruxelles

538 *Parità e non discriminazione tra lavoratori e lavoratrici*

§ 2.21.

2.21.

**SENTENZA DELLA CORTE
DEL 7 FEBBRAIO 1991****Helga Nünz
contro Freie und Hansestadt di Amburgo****Causa C - 184/89**

1. Il divieto, enunciato dall'art. 119 del Trattato, di operare discriminazioni tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile in materia di retribuzione riguarda anche le modalità con cui un accordo collettivo dispone il passaggio praticamente automatico, per anzianità, da un livello retributivo a un altro.
sui che la suddetta clausola del contratto collettivo è giustificata da fattori la cui obiettività dipende, in particolare, dal rapporto tra la natura delle mansioni espletate e l'esperienza che l'espletamento di tali mansioni fa acquisire dopo un determinato numero di ore di lavoro effettuate.
2. L'art. 119 del Trattato osta a che un contratto collettivo per il pubblico impiego nazionale preveda, ai fini dell'accesso a un livello retributivo più elevato, la presa in considerazione per intero dell'anzianità per i dipendenti che prestino servizio per almeno i tre quarti dell'orario di lavoro normale, ma per la metà soltanto di tale anzianità per i dipendenti il cui orario è compreso tra la metà e i tre quarti dell'orario normale, qualora risulti che quest'ultima categoria è di fatto composta da una percentuale di uomini notevolmente inferiore a quella delle donne, a meno che il datore di lavoro non dimo-
3. In presenza di una discriminazione indiretta ad opera di una disposizione di un contratto collettivo, il giudice nazionale è tenuto a disapplicare la disposizione stessa senza doverne chiedere o auendere la previa rimozione in via di contrattazione collettiva o mediante qualsiasi altro procedimento e ad applicare ai membri del gruppo sfavorito da tale discriminazione lo stesso regime che viene riservato agli altri lavoratori, regime che, in mancanza della corretta trasposizione dell'art. 119 del Trattato nell'ordinamento nazionale, resta il solo sistema di riferimento valido.

*omissis ...***In diritto**

1. Con ordinanza 13 aprile 1989, pervenuta in cancelleria il 29 maggio successivo, l'Arbeitsgericht di Amburgo ha sottoposto alla Corte, ai sensi dell'art. 177 del Trattato CEE, due questioni pregiudiziali relative all'interpretazione dell'art. 119 del Trattato e della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile (GU L 45, pag. 19).

§ 2.21.

La giurisprudenza della Corte di giustizia 539

2. Tali questioni sono state sollevate nell'ambito di una controversia sorta tra la sig. ra Nimz e il suo datore di lavoro, la Freie und Hansestadt Hamburg (« Libera Città anseatica di Amburgo »), in ordine al suo passaggio ad un livello retributivo più elevato.
3. Risulta dagli atti di causa che il controverso rapporto di lavoro è disciplinato dalle clausole del contratto collettivo di lavoro per il pubblico impiego (Bundesangestelltenarbeitsvertrag, in prosieguo: il « BAT »). Dispone l'art. 23 a, punto 6, del BAT, nel testo in vigore fino al 31 dicembre 1987, che ai fini del passaggio a un livello retributivo più elevato al termine di un periodo probativo si tiene conto per intero dell'anzianità per gli impiegati che lavorano per almeno i tre quarti dell'orario di lavoro normale, per la metà soltanto, invece, per gli impiegati che lavorano per un numero di ore compreso tra la metà e i tre quarti dell'orario di lavoro normale.
4. Fondandosi su tale disposizione e in considerazione del fatto che l'interessata prestava servizio per meno dei tre quarti dell'orario normale, il datore di lavoro negava alla sig. ra Nimz il passaggio al livello retributivo superiore, ossia il livello IV b, categoria 2, del BAT, dopo sei anni di servizio prestato nel livello V b, categoria 1 A.
5. Poiché i dipendenti che prestano servizio per almeno i tre quarti dell'orario di lavoro normale hanno diritto, dopo sei anni di servizio, al passaggio automatico al livello retributivo superiore, la sig. ra Nimz si considerava vittima di una discriminazione indiretta vietata dalla legge e adiva pertanto l'Arbeitsgericht di Amburgo. Quest'ultimo, ritenendo che tale azione sollevasse talune questioni d'interpretazione degli artt. 117 e 119 del Trattato CEE nonché della citata direttiva 75/117, ha deciso di sospendere il giudizio e di sottoporre alla Corte di giustizia le seguenti questioni pregiudiziali:
 - « 1) Se sussista una discriminazione indiretta nei confronti delle donne ed una conseguente violazione dell'art. 119 del Trattato CEE per il fatto che un contratto collettivo di lavoro per il pubblico impiego — vigente per gli impiegati amministrativi di concetto di un'università — stabilisca, come condizione per il passaggio al livello retributivo immediatamente superiore dopo un periodo probativo:

— che i periodi probativi, durante i quali l'impiegato/a ha regolarmente prestato servizio per almeno i tre quarti dell'orario normale di un impiegato a orario pieno, vengano conteggiati per intero, mentre i periodi durante i

540 *Parità e non discriminazione tra lavoratori e lavoratrici*

§ 2.21

quali l'impiegato/a ha prestato servizio per almeno la metà dell'orario normale sono conteggiati solo per la metà, e ciò mentre più del 90% degli impiegati a tempo parziale in servizio per meno di tre quarti dell'orario di lavoro normale di un impiegato a tempo pieno nonché poco più del 55% di tutti gli impiegati che prestano servizio per almeno i tre quarti dell'orario di lavoro normale di un impiegato a tempo pieno sono di sesso femminile.

2) In caso di soluzione affermativa della prima questione:

se il combinato disposto degli artt. 117 e 119 del Trattato CEE e/o della direttiva del Consiglio 75/117/CEE imponga che, per gli impiegati a tempo parziale che prestano servizio per meno di tre quarti dell'orario di lavoro normale di un impiegato a tempo pieno, debba valere il medesimo periodo probativo previsto per gli impiegati a tempo pieno e per gli impiegati a tempo parziale che prestano servizio per almeno i tre quarti dell'orario di lavoro normale di un impiegato a tempo pieno

oppure

se questo Collegio debba, alla luce dell'autonomia normativa delle parti sociali, astenersi dall'emettere una decisione al riguardo per lasciarla alle parti medesime in sede di contrattazione collettiva ».

omissis ...

Sulla prima questione

7. Con la prima questione, il giudice proponente intende sostanzialmente chiedere se l'art. 119 del Trattato osti a che un contratto collettivo stipulato per il pubblico impiego nazionale preveda, ai fini dell'accesso a un livello retributivo più elevato, la presa in considerazione integrale dell'anzianità per i dipendenti che prestano servizio per almeno i tre quarti dell'orario di lavoro normale, ma della metà soltanto di tale anzianità per i dipendenti il cui orario è compreso tra la metà e i tre quarti dell'orario normale, qualora quest'ultima categoria di lavoratori sia composta da un numero assai più rilevante di donne che di uomini.
8. Per fornire elementi utili ai fini della soluzione di tale questione, occorre preliminarmente accertare se il passaggio ad un livello retributivo più elevato sia ricompreso nella sfera di applicazione dell'art. 119 del Trattato.

§ 2.21.

La giurisprudenza della Corte di giustizia 541

9. Dal fascicolo di causa risulta che nella fattispecie si è in presenza di un sistema di inquadramento in livelli retributivi praticamente automatico, funzionante in base a criteri di computo dell'anzianità previsti in un accordo collettivo. Tali criteri determinano l'evoluzione della retribuzione in quanto tale spettante al dipendente senza mutamento delle mansioni.
10. Ne consegue che, alla luce di tali premesse, i criteri che disciplinano il passaggio praticamente automatico ad un livello retributivo più elevato rientrano, di massima, nella nozione di retribuzione di cui all'art. 119 del Trattato.
11. Per quanto attiene a quest'ultima norma, va ricordato che, avendo essa natura imperativa, il divieto di discriminazione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile riguarda non solo le pubbliche autorità, ma vale del pari per tutte le convenzioni che disciplinano in modo collettivo il lavoro subordinato come pure per i contratti fra singoli (v., da ultimo, sentenza 27 giugno 1990, Kowalska, causa C-33/89, Racc. pag. I-2591).
12. Si evince dagli atti che la controversa disposizione del contratto collettivo impone ai lavoratori che prestino servizio per almeno la metà dell'orario di un lavoratore a tempo pieno, ma per meno dei tre quarti di tale orario, un'anzianità di servizio pari al doppio di quella richiesta ai lavoratori a tempo pieno, per accedere al livello retributivo più elevato. Orbene, un simile contratto collettivo, permettendo ai lavoratori di lavoro di mantenere una differenza di retribuzione globale tra due categorie di lavoratori, ossia tra coloro che effettuano un numero minimo settimanale o mensile di ore di lavoro e coloro i quali, pur espletando le stesse mansioni, non effettuano tale numero minimo di ore, si risolve de facto in una discriminazione dei lavoratori di sesso femminile rispetto a quelli di sesso maschile, qualora risulti che di fatto lavora a tempo parziale una percentuale di uomini notevolmente inferiore a quella delle donne. Un simile accordo collettivo deve quindi considerarsi, in linea di principio, incompatibile con l'art. 119 del Trattato. Diversamente avverrebbe soltanto nell'ipotesi in cui la disparità di trattamento tra le due categorie di lavoratori fosse motivata da fattori obiettivamente giustificati ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso (v. sentenza 13 maggio 1986, Bilka-Kaufhaus, causa 170/84, Racc. pag. 1607).
13. Su tale punto, la città di Amburgo ha in sostanza sostenuto nel corso del procedimento che i dipendenti a tempo pieno o a tre quarti di tempo acquisiscono più

542 *Parità e non discriminazione tra lavoratori e lavoratrici*

§ 2.21.

rapidamente degli altri le capacità e le competenze relative alle rispettive mansioni. La tesi del loro maggiore grado di esperienza è stata del pari sostenuta dal governo tedesco.

14. Si deve cionondimeno precisare che queste considerazioni, in quanto sono semplici generalizzazioni riguardanti determinate categorie di lavoratori, non consentono di trarne dei criteri obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso (v. sentenza 13 luglio 1989, Rinner-Kühn, causa 171/88, Racc. pag. 2743). Infatti, anche se anzianità ed esperienza professionale vanno di pari passo, ponendo di regola il lavoratore in grado di meglio espletare le proprie mansioni, l'obiettività di un siffatto criterio dipende dal complesso delle circostanze del caso concreto e, in particolare, dal rapporto tra la natura delle mansioni esercitate e l'esperienza che l'espletamento di tali mansioni fa acquisire dopo un determinato numero di ore di lavoro effettuate. Spetta tuttavia al giudice nazionale, in quanto unico giudice di merito, stabilire, alla luce di tutte le circostanze, se e in quale misura una disposizione di un contratto collettivo come quella controversa sia giustificata da fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso.
15. Di conseguenza, la prima questione formulata dal giudice nazionale va risolta dichiarando che l'art. 119 del Trattato CEE deve essere interpretato nel senso che esso osta a che un contratto collettivo per il pubblico impiego nazionale preveda, ai fini dell'accesso a un livello retributivo più elevato, la presa in considerazione per intero dell'anzianità dei dipendenti che prestino servizio per almeno i tre quarti dell'orario di lavoro normale, ma per la metà soltanto di tale anzianità per i dipendenti il cui orario è compreso tra la metà e i tre quarti dell'orario normale, qualora risulti che quest'ultima categoria è di fatto composta da una percentuale di uomini notevolmente inferiore a quella delle donne, a meno che il datore di lavoro non dimostri che la suddetta clausola del contratto collettivo è giustificata da fattori la cui obiettività dipende in particolare dal rapporto tra la natura delle mansioni espletate e l'esperienza che l'espletamento di tali mansioni fa acquisire dopo un determinato numero di ore di lavoro effettuate.

Sulla seconda questione

16. La seconda questione riguarda le conseguenze derivanti dall'accertamento, da parte del giudice nazionale, dell'incompatibilità di una disposizione di un contratto collettivo con l'art. 119 del Trattato CEE, stante in particolare l'autonomia delle parti di tale contratto.

§ 2.21.

La giurisprudenza della Corte di giustizia 543

17. Al riguardo, si deve rilevare che l'art. 119 del Trattato CEE, come ha dichiarato la Corte nella sentenza 8 aprile 1976, *Defrenne* (causa 43/75, Racc. pag. 455), è sufficientemente preciso per poter essere fatto valere da un singolo dinanzi ai giudici nazionali, al fine di ottenere la disapplicazione di qualsiasi norma nazionale, compresa, se del caso, quella risultanti da un contratto collettivo in contrasto con tale articolo.
18. Si evince dalla citata sentenza 27 giugno 1990, causa C-33/89, che in presenza di una discriminazione indiretta ad opera di una disposizione di un contratto collettivo, i membri del gruppo sfavorito da tale discriminazione devono poter essere trattati allo stesso modo ed essere assoggettati allo stesso regime degli altri lavoratori, regime che, in mancanza della corretta trasposizione dell'art. 119 nel diritto nazionale, resta il solo sistema di riferimento valido.
19. Va del pari ricordato che, secondo la costante giurisprudenza della Corte (v., in particolare, sentenza 9 marzo 1978, *Simmenthal*, causa 106/77, Racc. pag. 629), il giudice nazionale incaricato di applicare, nell'ambito della propria competenza, le norme di diritto comunitario, ha l'obbligo di garantire la piena efficacia di tali norme, disapplicando all'occorrenza, di propria iniziativa, qualsiasi disposizione contrastante della legislazione nazionale, senza doverne chiedere o attendere la previa rimozione in via legislativa o mediante qualsiasi altro procedimento costituzionale.
20. Analoghi rilievi devono farsi altresì nell'ipotesi in cui la disposizione contraria al diritto comunitario risulti da un contratto collettivo di lavoro. Sarebbe infatti in contrasto con la natura stessa del diritto comunitario che al giudice competente per l'applicazione di tale diritto fosse negato il potere di fare quanto necessario per disapplicare, nel contempo, le clausole di un contratto collettivo che eventualmente costituissero ostacolo alla piena efficacia delle norme comunitarie.
21. La seconda questione va pertanto risolta nel senso che in presenza di una discriminazione indiretta ad opera di una disposizione di un contratto collettivo il giudice nazionale è tenuto a disapplicare la disposizione stessa senza doverne chiedere o attendere la previa rimozione in via di contrattazione collettiva o mediante qual-

544 *Parità e non discriminazione tra lavoratori e lavoratrici*

§ 221.

siasi altro procedimento e ad applicare ai membri del gruppo sfavorito da tale discriminazione lo stesso regime che viene riservato agli altri lavoratori, regime che, in mancanza della corretta trasposizione dell'art. 119 del Trattato CEE nell'ordinamento nazionale, resta il solo sistema di riferimento valido.

omissis ...

Per questi motivi,

LA CORTE (Sesta Sezione),

pronunciandosi sulle questioni sottopostele dall'Arbeitsgericht di Amburgo, con ordinanza 13 aprile 1989, dichiara:

- 1) L'art. 119 del Trattato CEE deve essere interpretato nel senso che esso osta a che un contratto collettivo per il pubblico impiego nazionale preveda, ai fini dell'accesso a un livello retributivo più elevato, la presa in considerazione per intero dell'anzianità dei dipendenti che prestino servizio per almeno i tre quarti dell'orario di lavoro normale, ma per la metà soltanto di tale anzianità per i dipendenti il cui orario è compreso tra la metà e i tre quarti dell'orario normale, qualora risulti che quest'ultima categoria è di fatto composta da una percentuale di uomini notevolmente inferiore a quella delle donne, a meno che il datore di lavoro non dimostri che la suddetta clausola del contratto collettivo è giustificata da fattori la cui obiettività dipende in particolare dal rapporto tra la natura delle mansioni espletate e l'esperienza che l'espletamento di tali mansioni fa acquisire dopo un determinato numero di ore di lavoro effettuate.
- 2) In presenza di una discriminazione indiretta ad opera di una disposizione di un contratto collettivo, il giudice nazionale è tenuto a disapplicare la disposizione stessa senza doverne chiedere o attendere la previa rimozione in via di contrattazione collettiva o mediante qualsiasi altro procedimento e ad applicare ai membri del gruppo sfavorito da tale discriminazione lo stesso regime che viene riservato agli altri lavoratori, regime che, in mancanza della corretta trasposizione dell'art. 119 del Trattato CEE nell'ordinamento nazionale, resta il solo sistema di riferimento valido.

Mancini

O'Higgins

Diez de Velasco

Kakouris

Kapteyn

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 7 febbraio 1991.

Il cancelliere

Il presidente della Sesta Sezione

J.-G. Giraud

G.F. Mancini

SENTENZA DELLA CORTE

del 25 luglio 1991

"Uguaglianza di trattamento fra uomini e donne -

Proibizione legale del lavoro notturno delle donne"

Nella causa C-345/89,

avente per oggetto una domanda indirizzata alla Corte, in applicazione dell' articolo 177 del trattato CEE, dalla Pretura di Illkirch (Francia), tendente ad ottenere, nel procedimento penale intentato davanti a quella giurisdizione contro

Alfred Stoeckel,

una decisione a titolo pregiudiziale sull' interpretazione della direttiva 76/207/CEE del 9 febbraio 1976, relativa all' attuazione del principio di uguaglianza di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali; e le condizioni di lavoro (JO L 39, p. 40),

LA CORTE,

composta dal Signor O. Due, presidente, dai Signori G.F. Mancini, T.F. O'Higgins, G.C. Rodriguez Iglesias, presidenti di camera, dai Signori Sir Gordon Slynne, R. Joliet, F.A. Shockweiler, F. Grévisse e M. Zuleeg, giudici,

sostituto procuratore generale: Signor G. Tesauero

cancelliere: Signora D. Louterman,

preso atto delle osservazioni scritte presentate:

- da Me. Alexandre, avvocato al foro di Strasburgo, per conto del Signor Stoeckel,
- dalla Signora Edwige Belliard, direttore aggiunto degli affari giuridici del ministero degli Affari esteri, e dal Signor Marc Giacomini, segretario in questo stesso Ministero, in qualità di attori, per conto del governo della Repubblica francese,
- dal Signor Pier Giorgio Ferri, avvocato dello stato, in qualità di attore, per conto del governo della Repubblica italiana,
- dalla Signora Marie Wolfcarius, funzionario del servizio giuridico, in qualità di attore, per conto della Commissione delle Comunità Europee,

vista la relazione d'udienza,

sentite le osservazioni verbali presentate dal Signor A. Stoeckel, dal governo della Repubblica francese, rappresentato dal Signor C. Chavance, 1° attaché dell' amministrazione centrale della direzione degli affari giuridici del ministero degli Affari esteri, dal governo della Repubblica italiana e dalla Commissione all' udienza del 21 novembre 1990,

sentito il sostituto procuratore generale nelle sue conclusioni all' udienza del 24 gennaio 1991,

emette la presente

SENTENZA

- 1 Con delibera del 4 ottobre 1989 pervenuta alla Corte il 9 novembre successivo, la pretura d' Illkirch (Francia) ha posto, in applicazione dell' articolo 177 del trattato CEE, una domanda pregiudiziale riguardante l'interpretazione dell' articolo 5 della direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all' attuazione del principio di uguaglianza di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionali, e le condizioni di lavoro (JO L 39, p. 40).
- 2 Questa domanda è stata posta nel quadro di un procedimento intentato contro il Signor Stoeckel, direttore della S.A. Suma, accusato di avere impiegato 77 donne in un

lavoro notturno il 28 ottobre 1988, contravvenendo all'articolo L 213-1 del codice del lavoro francese.

- 3 Secondo l'articolo 5 della direttiva 76/207, già citata, l'applicazione del principio di uguaglianza di trattamento per quanto riguarda le condizioni di lavoro implica che siano assicurate agli uomini e alle donne le stesse condizioni, senza discriminazione fondata sul sesso. A questo scopo gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché siano abrogate le disposizioni contrarie al principio di uguaglianza di trattamento (paragrafo 2, lettera a) e siano riviste le disposizioni contrarie a questo principio quando lo scrupolo protettivo che le ha originariamente ispirate non è più fondato (paragrafo 2, lettera C). Tuttavia secondo l'articolo 2, paragrafo 3, la direttiva non pone ostacoli alle disposizioni relative alla protezione della donna, in particolar modo per quanto riguarda la gravidanza e la maternità.

- 4 In virtù dell'articolo 9, paragrafo 1, della stessa direttiva, gli Stati membri erano tenuti ad attuare le disposizioni legislative, normative e amministrative necessarie per conformarsi alle disposizioni della direttiva stessa entro un termine di 30 mesi a partire dalla notifica, e, per quanto riguarda l'articolo 5, paragrafo 2, lettera C, entro un periodo di tempo di quattro anni. Quest'ultimo periodo dilatorio è scaduto il 14 febbraio 1980.

5 Secondo l'articolo L 213-1 del codice del lavoro, le donne non potevano essere impiegate in nessun lavoro notturno in particolare nelle officine, fabbriche e laboratori di qualunque tipo fossero. Lo stesso articolo prevede tuttavia un certo numero di deroghe riguardanti, per esempio, gli impieghi direttivi o di carattere tecnico che implicino una responsabilità; e le situazioni in cui, a causa di circostanze particolarmente gravi, l'interesse nazionale esiga che la proibizione del lavoro notturno per le salariate che lavorano in turni a squadre possa essere sospesa in certe condizioni e secondo un procedimento previsto dallo stesso codice del lavoro.

6 Risulta dal dossier che in seguito a difficoltà economiche dovute alla concorrenza estera, la società Suma ha dovuto prendere in considerazione il licenziamento di circa 200 persone del suo stabilimento di Obenheim. Constatando tuttavia che il numero e gli effetti di questi licenziamenti avrebbero potuto essere limitati grazie all'attuazione di un sistema di lavoro ininterrotto a turni che avrebbe implicato il lavoro notturno per tutto il personale, la società Suma ha avviato delle trattative con i sindacati allo scopo di firmare un accordo aziendale.

7 Con l'accordo concluso a questo fine il 30 giugno 1988, si convenne che il lavoro notturno rivestiva carattere eccezionale e che la società Suma sarebbe tornata ad un'organizzazione del lavoro solamente diurno nel momento in cui fossero finite le difficoltà economiche. Tenendo conto del fatto che le dipendenti della società avevano

le qualifiche necessarie per i posti esistenti e preoccupate di dare loro le stesse possibilità degli uomini, le parti avevano convenuto di dare accesso all'insieme dei posti tanto agli uomini che alle donne, dopo, tuttavia, l'espressione di una scelta volontaria e maggioritaria del personale femminile. La maggioranza delle donne votarono in favore di questo sistema di lavoro a turni che è stato reso operante dal 1° ottobre 1988.

8 Davanti alla Pretura il Signor Stoeckel ha sostenuto che l'articolo L 213 del codice del lavoro francese contravveniva all'articolo 5 della direttiva 76/207, già citata, e alla sentenza del 25 ottobre 1988, Commissione/Francia (312/86, Raccolta p. 6315), con la quale la Corte ha dichiarato che la Repubblica francese era venuta meno ai suoi obblighi non prendendo tutte le misure già citate e necessarie all'eliminazione delle ineguaglianze proibite da questa direttiva.

9 In questa situazione la Pretura d'Ilk Kirch ha deciso di soprassedere al giudizio fino a che la Corte non si fosse pronunciata a titolo pregiudiziale sulla seguente domanda:

"L'articolo 5 della direttiva del 9 febbraio 1976 è sufficientemente preciso per imporre a uno Stato membro l'obbligo di non fare assurgere a dettato legislativo la proibizione del lavoro notturno delle donne, come invece risulta dall'articolo L 213-1 del Codice francese del lavoro?"

- 10 Per una più ampia esposizione dei fatti relativi alla causa originaria, allo svolgimento procedurale e alle osservazioni scritte depositate davanti alla Corte, si rinvia alla relazione d'udienza. Alcuni elementi del dossier vengono qui di seguito ripresi solo nella misura necessaria alle argomentazioni della Corte.
- 11 L'obiettivo della direttiva è di attuare, negli Stati membri, il principio di uguaglianza di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda, tra l'altro, l'accesso al lavoro e le condizioni di lavoro. A questo proposito la direttiva prescrive l'abrogazione o la revisione delle disposizioni nazionali contrarie a questo principio allorchè gli scrupoli protettivi che le hanno originariamente ispirate non abbiano più fondamento.
- 12 Come la Corte ha precisato nella sentenza del 26 febbraio 1986, Marshall (152/84, Raccolta p. 723, punto 55), l'articolo 5 della direttiva 76/207 non conferisce in nessun modo agli Stati membri la facoltà di condizionare o di limitare l'applicazione del principio di uguaglianza di trattamento nel suo campo di applicazione e tale disposizione è sufficientemente precisa e incondizionata da essere invocata dai privati davanti alle giurisdizioni nazionali al fine di annullare l'applicazione di ogni disposizione nazionale non conforme al suddetto articolo 5, paragrafo 1, che enuncia il principio di uguaglianza di trattamento per quanto riguarda le condizioni di lavoro.

13 Si può inoltre ricordare che, secondo il suo articolo 2, paragrafo 3, la direttiva non pone ostacoli alle disposizioni relative alla protezione della donna, in modo particolare per quanto concerne la gravidanza e la maternità. Nella sentenza del 15 maggio 1986, Johnston (222/86, Raccolta p. 1651, punto 44), la Corte ha sentenziato che, con l'esplícita menzione della gravidanza e della maternità, la direttiva intendeva assicurare, da una parte, la protezione della condizione biologica della donna e, dall'altra, i rapporti particolari tra la donna e il suo bambino.

14 I Governi francese e italiano sottolineano che la proibizione del lavoro notturno delle donne, integrata peraltro da numerose deroghe, risponde a obiettivi generali di protezione della mano d'opera femminile e a particolari considerazioni di ordine sociale riguardanti, per esempio, i rischi di aggressione e il carico superiore di lavoro familiare che grava sulle donne.

15 Per quanto riguarda gli obiettivi di protezione della mano d'opera femminile, questi non potrebbero essere validamente presi in considerazione, in rapporto ai principi sopra richiamati, se non per giustificare la necessità di un diverso trattamento fra uomini e donne. Ora, qualunque possano essere gli inconvenienti del lavoro notturno, non sembrerebbe che, salvo i casi di gravidanza e maternità, i rischi ai quali sono esposte le donne in questo tipo di lavoro siano, in generale, diversi per la loro natura da quelli ai quali sono, allo stesso modo, esposti gli uomini.

16 Per quanto riguarda i rischi di aggressione, supponendo che siano maggiori di notte che di giorno, si possono a dottare delle misure appropriate per fronteggiarli senza intaccare il principio fondamentale di uguaglianza di trattamento fra uomini e donne.

~~17~~ ~~Quanto alle responsabilità familiari, la Corte ha già~~ affermato che la direttiva non aveva per obiettivo di regolare i problemi relativi all' organizzazione della famiglia o di modificare la divisione delle responsabilità in seno alla coppia (vedere sentenza del 12 luglio 1984, 184/83, Hoffmann, Raccolta p.3047, punto 24).

18 In questo modo gli scrupoli protettivi che hanno originariamente ispirato la proibizione di principio del lavoro notturno femminile non appaiono più fondati e il mantenimento di questa proibizione, in ragione dei rischi che non sono specifici delle donne o di preoccupazioni estranee all'obiettivo della direttiva 76/207, non possono trovare una giustificazione nelle disposizioni dell' articolo 2, paragrafo 3, di questa direttiva, come ricordato al punto 3 della presente sentenza.

19 Per quanto riguarda le numerose deroghe che sono previste nelle legislazioni degli Stati membri nelle quali permane la proibizione del lavoro notturno delle donne e alle quali hanno fatto riferimento i Governi francese e italiano,

queste non possono essere sufficienti ad assicurare gli obiettivi della citata direttiva dal momento che questa proibisce di enunciare un principio generale di esclusione delle donne dal lavoro notturno e, inoltre, queste deroghe possono essere fonte di discriminazioni.

20 Risulta dalle considerazioni che precedono che si può rispondere alla domanda posta dalla Pretura d'Ilkkirch che l' articolo 5 della direttiva 76/207 è sufficientemente preciso per imporre agli Stati membri l'obbligo di non fare assurgere a dettato legislativo la proibizione del lavoro notturno delle donne, anche se quest' obbligo comporta delle deroghe, visto che non esiste alcuna proibizione al lavoro notturno per gli uomini.

SULLE SPESE

Le spese presentate dai governi della Repubblica francese e della Repubblica italiana, così come quelle presentate dalla Commissione delle Comunità Europee, che hanno sottoposto le loro osservazioni alla Corte, non possono essere oggetto di rimborso. Rivestendo il procedimento, nei confronti delle parti originarie, il carattere di un incidente sollevato davanti alla giurisdizione nazionale, compete a quest'ultima di deliberare sulle spese.

Per questi motivi

LA CORTE,

deliberando sulla domanda postale dalla Pretura d'Illkirch,
con giudizio del 4 ottobre 1989, sentenza:

L'articolo 5 della direttiva 76/207/CEE del Consiglio del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio di uguaglianza fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali, e le condizioni di lavoro, è sufficientemente preciso per imporre agli Stati membri l'obbligo di non fare assurgere a dettato legislativo la proibizione del lavoro notturno delle donne, anche se questa proibizione comporta delle deroghe, visto che non esiste alcuna proibizione al lavoro notturno degli uomini.

Due

Mancini

O'Higgins

Rodriguez Iglesias

Slynn

Joliet

Shockweiler

Grévisse

Zuleeg

Emanata in udienza pubblica a Lussemburgo, il 25 luglio
1991.

Il presidente

O. Due

Il Cancelliere

J.-G. Giraud

21.8.91

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

N. C 220/7

regolamento (CEE) n. 2057/82 del Consiglio, ed in particolare dai suoi articoli 1, 6-9 e 10, nonché del regolamento (CEE) n. 2241/87 del Consiglio, ed in particolare dai suoi articoli 1, 5-9 e 11, il Regno di Spagna è venuto meno agli obblighi che gli incombono in forza del trattato CEE, la Corte, composta dai signori: O. Due, presidente; G. F. Mancini, G. C. Rodríguez Iglesias, M. Díez de Velasco, presidenti di sezione; Sir Gordon Slynn, C. N. Kakouris, R. Joliet, F. A. Schockweiler, P. J. G. Kapteyn, giudici; avvocato generale: M. Darmon; cancelliere: J. A. Pompe, amministratore principale, ha pronunciato il 25 luglio 1991 una sentenza il cui dispositivo è del seguente tenore:

1. Il Regno di Spagna, non avendo applicato alle catture di riserve o di gruppi di riserve ittiche soggette a un totale ammissibile di cattura (TAC) o a contingentamento effettuate al di fuori della zona di pesca della Comunità i provvedimenti di controllo stabiliti dal regolamento (CEE) n. 2057/82 del Consiglio, del 29 giugno 1982, che istituisce alcune misure di controllo delle attività di pesca esercitate dai pescherecci degli Stati membri e, in particolare, dai suoi articoli 1, 6-9 e 10, nonché dal regolamento (CEE) n. 2241/87 del Consiglio, del 23 luglio 1987, che istituisce alcune misure di controllo delle attività di pesca e, in particolare, dai suoi articoli 1, 5-9 e 11, è venuto meno agli obblighi che gli incombono in forza del trattato CEE.

2. Il Regno di Spagna è condannato alle spese.

SENTENZA DELLA CORTE

del 25 luglio 1991

nella causa C-345/89 [domanda di pronuncia pregiudiziale del tribunal de police d'Illkirch (Francia)]: Procedimento penale a carico di Alfred Stoeckel (*)

(Parità di trattamento fra uomini e donne — Divieto legislativo del lavoro notturno femminile)

(91/C 220/08)

(Lingua processuale: il francese)

(Traduzione provvisoria; la traduzione definitiva sarà pubblicata nella Raccolta della giurisprudenza della Corte)

Nella causa C-345/89, avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma

(*) GU n. C 309 del 8. 12. 1989.

dell'articolo 177 del trattato CEE, dal tribunal de police d'Illkirch (Francia), nella causa penale dinanzi ad esso pendente contro Alfred Stoeckel, domanda vertente sull'interpretazione della direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GU n. L 39, pag. 40), la Corte, composta dai signori: O. Due, presidente; G. F. Mancini, T. F. O'Higgins, G. C. Rodríguez Iglesias, presidenti di sezione; Sir Gordon Slynn, R. Joliet, F. Grévisse e M. Zuleeg, giudici; avvocato generale: G. Tesauero; cancelliere: signora D. Louterman, amministratore principale, ha pronunciato il 25 luglio 1991 una sentenza il cui dispositivo è del seguente tenore:

L'articolo 5 della direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, è sufficientemente preciso per imporre agli Stati membri l'obbligo di non vietare per legge il lavoro notturno delle donne, anche se quest'obbligo comporta deroghe, mentre non esiste alcun divieto del lavoro notturno per gli uomini.

SENTENZA DELLA CORTE

del 25 luglio 1991

nella causa C-362/89 (domanda di pronuncia pregiudiziale del pretore di Milano): Giuseppe d'Urso, Adriana Vendatori e altri contro Ercole Marelli elettromeccanica generale SpA e altri (*)

(Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese)

(91/C 220/09)

(Lingua processuale: l'italiano)

Nel procedimento C-362/89, avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte,

(*) GU n. C 23 del 31. 1. 1990.

21-12-1996

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie ordinaria - n. 11

DECRETO LEGISLATIVO 25 novembre 1996, n. 645.

Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Visto l'articolo 34 della legge 22 febbraio 1994, n. 146, recante delega al Governo per il recepimento della direttiva 92/85/CEE in materia di sicurezza e salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento;

Visto l'articolo 6, comma 3, della legge 6 febbraio 1996, n. 52, legge comunitaria 1994, recante proroga dei termini della delega legislativa contemplata dall'articolo 34 della citata legge n. 146 del 1994;

Vista la legge 30 dicembre 1971, n. 1204;

Vista la legge 9 dicembre 1977, n. 903;

Visto il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1969, n. 1335;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione dell'11 ottobre 1996;

Acquisiti i pareri delle competenti commissioni permanenti della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 21 novembre 1996;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri degli affari esteri, di grazia e giustizia, del tesoro, della sanità, per la funzione pubblica e gli affari regionali, per le pari opportunità e per la solidarietà sociale;

EMANA

il seguente decreto legislativo:

Art. 1.**Campo di applicazione**

1. Il presente decreto legislativo prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti.

Art. 2.**Linee direttrici**

1. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 26 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni e integrazioni, sono recepite le linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, concernenti la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici di cui all'articolo 1 e riguardanti anche i movimenti, le posizioni di lavoro, la fatica mentale e fisica e gli altri disagi fisici e mentali connessi con l'attività svolta dalle predette lavoratrici.

2. Con la stessa procedura di cui al comma 1, si provvede ad adeguare ed integrare la disciplina contenuta nel decreto di cui al comma 1, in conformità alle modifiche alle linee direttrici adottate dalla Commissione dell'Unione europea.

Art. 3.**Divieto di esposizione**

1. I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, di cui all'articolo 3, primo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, includono anche tutti quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro che sono indicati nell'allegato II.

Art. 4.**Valutazione e informazione**

1. Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 3, primo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come integrato dall'articolo 3, e fermo restando quanto stabilito dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, il datore di lavoro, nell'ambito ed agli effetti della valutazione di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni, valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici di cui all'articolo 1, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato I nel rispetto delle linee direttrici stabilite con i decreti di cui all'articolo 2, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.

2. L'obbligo di informazione stabilito dall'articolo 21 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni, comprende quello di informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione di cui al comma 1 e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

21-12-1996

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 299

Art. 5.

Misure di protezione e di prevenzione

1. Qualora i risultati della valutazione di cui all'articolo 4, comma 1, rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici di cui all'articolo 1, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.

2. Ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'articolo 3, secondo, terzo e quarto comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, dandone contestuale informazione scritta all'ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio, anche ai fini di quanto stabilito dall'articolo 5, primo comma, lettera c), della legge n. 1204 del 1971.

3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 trovano applicazione al di fuori dei casi di divieto sanciti dall'articolo 3, primo comma, della legge n. 1204 del 1971, come integrato dall'articolo 3.

4. L'inosservanza della disposizione di cui al comma 1 è punita con la sanzione di cui all'articolo 31, primo comma, della legge n. 1204 del 1971.

Art. 6.

Lavoro notturno

1. In materia di lavoro notturno, per le lavoratrici di cui all'articolo 1 restano ferme le vigenti disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali.

Art. 7.

Esami prenatali

1. Le lavoratrici gestanti di cui all'articolo 1 hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

2. Per la fruizione dei permessi di cui al comma 1 le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Art. 8.

Aggiornamento allegati

1. Con la procedura di cui all'articolo 2, comma 1, possono essere modificati o integrati gli elenchi di cui agli allegati I e II in conformità alle modifiche adottate in sede comunitaria.

Art. 9.

Disposizioni finali

1. Per quanto non diversamente previsto dal presente decreto, restano ferme le disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni, dalla legge 30 dicembre 1971, n. 1204, nonché da ogni altra disposizione in materia.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 25 novembre 1996

SCALFARO

PRODI, *Presidente del Consiglio dei Ministri*

TREU, *Ministro del lavoro e della previdenza sociale*

DINI, *Ministro degli affari esteri*

FLICK, *Ministro di grazia e giustizia*

CIAMPI, *Ministro del tesoro*

BINDI, *Ministro della sanità*

RASSANINI, *Ministro per la funzione pubblica e gli affari regionali*

FINOCCHIARO, *Ministro per le pari opportunità*

TURCO, *Ministro per la solidarietà sociale*

Visto, il Guardasigilli: FLICK

ALLEGATO I

ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI
PROCESSI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 4

A. Agenti.

1. Agenti fisici, allorché vengono considerati come agenti che comportano lesioni del feto e/o rischiano di provocare il distacco della placenta, in particolare:

a) colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;

b) movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorsolombari;

c) rumore;

d) radiazioni ionizzanti;

e) radiazioni non ionizzanti;

f) sollecitazioni termiche;

g) movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale e fisica e altri disagi fisici connessi all'attività svolta dalle lavoratrici di cui all'art. 1.

21-12-1996

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 299

2. Agenti biologici.

Agenti biologici dei gruppi di rischio da 2 a 4 ai sensi dell'art. 75 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni, nella misura in cui sia noto che tali agenti o le terapie che essi rendono necessarie mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino ancora nell'allegato II.

3. Agenti chimici.

Gli agenti chimici seguenti, nella misura in cui sia noto che mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino ancora nell'allegato II:

a) sostanze etichettate R 40; R 45; R 46 e R 47 ai sensi della direttiva n. 67/548/CEE, purché non figurino ancora nell'allegato II;

b) agenti chimici che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni;

c) mercurio e suoi derivati;

d) medicinali antimitotici;

e) monossido di carbonio;

f) agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.

B. Processi.

Processi industriali che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni.

C. Condizioni di lavoro.

Lavori sotterranei di carattere minerario.

ALLEGATO II**ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI
E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 3****A. Lavoratrici gestanti di cui all'art. 1.****1. Agenti:****a) agenti fisici:**

lavoro in atmosfera di sovrappressione elevata, ad esempio in camere sotto pressione, immersione subacquea;

b) agenti biologici:

toxoplasma;

virus della rosolia;

a meno che sussista la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione;

c) agenti chimici:

piombo e suoi derivati, nella misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro:

lavori sotterranei di carattere minerario.

B. Lavoratrici in pericolo di allattamento di cui all'art. 1.**1. Agenti:****a) agenti chimici:**

piombo e suoi derivati, nella misura in cui tali agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro:

lavori sotterranei di carattere minerario.

NOTE**AVVERTENZA:**

Il testo delle note qui pubblicato è stato redatto ai sensi dell'art. 10, comma 3, del testo unico delle disposizioni sulla promulgazione delle leggi, sull'emanazione dei decreti del Presidente della Repubblica e sulle pubblicazioni ufficiali della Repubblica italiana, approvato con D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 1092, al solo fine di facilitare la lettura delle disposizioni di legge alle quali è operato il rinvio. Restano invariati il valore e l'efficacia degli atti legislativi qui trascritti.

Per le direttive CEE vengono forniti gli estremi di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee (GUCE).

Note alle premesse:

— L'art. 76 della Costituzione regola la delega al Governo dell'esercizio della funzione legislativa e stabilisce che essa non può avvenire se non con determinazione di principi e criteri direttivi e soltanto per tempo limitato e per oggetti definiti.

— L'art. 87 della Costituzione conferisce, tra l'altro, al Presidente della Repubblica il potere di promulgare le leggi e di emanare i decreti aventi valore di legge ed i regolamenti.

— La legge 22 febbraio 1994, n. 146, reca disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee - legge comunitaria 1993. L'art. 34 così recita:

«Art. 34 (*Sicurezza e salute dei lavoratori durante il lavoro*). — 1. Il Governo è delegato ad emanare i decreti legislativi di attuazione delle direttive particolari già adottate successivamente alla legge 19 febbraio 1992, n. 142, e successive modificazioni, ad eccezione delle direttive 92/57/CEE, 92/58/CEE, 92/85/CEE, 92/91/CEE e 92/104/CEE, comprese negli elenchi di cui agli allegati A e B richiamati dall'art. 1 della presente legge, o che saranno adottate entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge dal Consiglio delle Comunità europee, ai sensi dell'art. 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE, con le stesse modalità e con gli stessi criteri di cui agli articoli 1, 2 e 43 della legge 19 febbraio 1992, n. 142, e successive modificazioni, nonché all'art. 27 della legge 19 dicembre 1992, n. 489.

2. I decreti legislativi di attuazione delle direttive particolari già adottate ai sensi dell'art. 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE successivamente alla legge 19 febbraio 1992, n. 142, e successive modificazioni, sono emanati entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge. I decreti legislativi di attuazione delle direttive particolari che saranno adottate entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge dal Consiglio delle Comunità europee, ai sensi del citato art. 16, paragrafo 1, della stessa direttiva 89/391/CEE, sono emanati entro due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

3. All'art. 43, comma 1, della legge 19 febbraio 1992, n. 142, dopo le parole: «90/679/CEE» sono aggiunte le seguenti: «nonché 91/383/CEE».

— La direttiva 92/85/CEE è pubblicata in GUCE n. L 348 del 28 novembre 1992.

— La legge 6 febbraio 1996, n. 52, reca disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee - legge comunitaria 1994. L'art. 6, comma 3, così recita: «3. I termini di cui all'art. 34, comma 2, della legge 22 febbraio 1994, n. 146, sono differiti di nove mesi a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, salvo per quanto concerne le direttive 92/57/CEE e 92/58/CEE, per l'attuazione delle quali dovrà provvedersi con decreto legislativo da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge. I decreti per l'attuazione delle direttive di cui al presente comma sono sottoposti al parere delle commissioni parlamentari competenti per materia».

21-12-1996

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 299

La legge 30 dicembre 1971, n. 1204, reca norme per la tutela delle lavoratrici madri.

La legge 9 dicembre 1977, n. 903, disciplina la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.

Il D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, reca attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE e 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.

Il D.P.R. 30 dicembre 1969, n. 1335, reca norme in materia di indicazioni e contrassegni da apportare sui recipienti nei quali sono conservati prodotti o materie pericolosi o nocivi.

Nota all'art. 2:

Per il D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, vedi note alle premesse. L'art. 26 modifica il D.P.R. 27 aprile 1995, n. 547. In particolare il comma 1 sostituisce l'art. 393 del predetto D.P.R.; il comma 2 sostituisce l'art. 394; il comma 3 sopprime l'art. 395. Il testo vigente degli articoli 393 e 394 è il seguente:

«Art. 393 (*Costituzione della commissione*). — 1. Presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale è istituita una commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro. Essa è presieduta dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale o dal direttore generale della Direzione generale dei rapporti di lavoro da lui delegato, ed è composta da:

a) cinque funzionari esperti designati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di cui tre ispettori del lavoro, laureati uno in ingegneria, uno in medicina e chirurgia e uno in chimica o fisica;

b) il direttore e tre funzionari dell'Istituto superiore per la prevenzione e sicurezza del lavoro;

c) un funzionario dell'Istituto superiore di sanità;

d) il direttore generale competente del Ministero della sanità ed un funzionario per ciascuno dei seguenti Ministeri: industria, commercio ed artigianato; interno; difesa; trasporti; risorse agricole alimentari e forestali; ambiente e della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e degli affari regionali;

e) sei rappresentanti delle regioni e province autonome designati dalla Conferenza Stato-regioni;

f) un rappresentante dei seguenti organismi: Istituto nazionale assicurazioni e infortuni sul lavoro; Corpo nazionale dei vigili del fuoco; Consiglio nazionale delle ricerche; UNI; CEI; Agenzia nazionale protezione ambiente; Istituto italiano di medicina sociale;

g) otto esperti nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione delle organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative a livello nazionale;

h) otto esperti nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, anche dell'artigianato e della piccola e media impresa, maggiormente rappresentative a livello nazionale;

i) un esperto nominato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione delle organizzazioni sindacali dei dirigenti d'azienda maggiormente rappresentative a livello nazionale.

Ai predetti componenti, per le riunioni o giornate di lavoro, non spetta il gettone di presenza di cui al decreto del Presidente della Repubblica 11 gennaio 1956, n. 5, e successive modificazioni.

2. Per ogni rappresentante effettivo è designato un membro supplente.

3. All'inizio di ogni mandato la commissione può istituire comitati speciali permanenti dei quali determina la composizione e la funzione.

4. La commissione può chiamare a far parte dei comitati di cui al comma 3 persone particolarmente esperte, anche su designazione delle associazioni professionali, dell'università e degli enti di ricerca, in relazione alle materie trattate.

5. Le funzioni inerenti alla segreteria della commissione sono disimpegnate da due funzionari del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

6. I componenti della commissione consultiva permanente ed i segretari sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione degli organismi competenti e durano in carica tre anni.

«Art. 394 (*Compiti della commissione*). — 1. La commissione consultiva permanente ha il compito di:

a) esaminare i problemi applicativi della normativa in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro e predisporre una relazione annuale al riguardo;

b) formulare proposte per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente e per il suo coordinamento con altre disposizioni concernenti la sicurezza e la protezione della salute dei lavoratori, nonché per il coordinamento degli organi preposti alla vigilanza;

c) esaminare le problematiche evidenziate dai comitati regionali sulle misure preventive e di controllo dei rischi adottate nei luoghi di lavoro;

d) proporre linee guida applicative della normativa di sicurezza;

e) esprimere parere sugli adeguamenti di natura strettamente tecnica relativi alla normativa CEE da attuare a livello nazionale;

f) esprimere parere sulle richieste di deroga previste dall'art. 48 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277;

g) esprimere parere sulle richieste di deroga previste dall'art. 8 del decreto legislativo 25 gennaio 1992, n. 77;

h) esprimere parere sul riconoscimento della conformità alle vigenti norme per la sicurezza e la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro di mezzi e sistemi di sicurezza;

i) esprimere il parere sui ricorsi avverso le disposizioni impartite dagli ispettori del lavoro nell'esercizio della vigilanza, sulle attività comportanti rischi particolarmente elevati, individuate ai sensi dell'art. 43, comma 1, lettera g), n. 4, della legge 19 febbraio 1991, n. 142, secondo le modalità di cui all'art. 402;

l) esprimere parere, su richiesta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale o del Ministero della sanità o delle regioni, su qualsiasi questione relativa alla sicurezza del lavoro e alla protezione della salute dei lavoratori.

2. La relazione di cui al comma precedente, lettera a), è resa pubblica ed è trasmessa alle commissioni parlamentari competenti ed ai presidenti delle regioni.

3. La commissione, per l'espletamento dei suoi compiti, può chiedere dati o promuovere indagini e, su richiesta o autorizzazione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, effettuare sopralluoghi».

Nota all'art. 3:

Per la legge 30 dicembre 1971, n. 1204, vedi note alle premesse. L'art. 3, primo comma, così recita: «È vietato adibire al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto. In attesa della pubblicazione del regolamento di esecuzione della presente legge, i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri restano determinati dalla tabella annessa al decreto del Presidente della Repubblica 21 maggio 1953, n. 568».

Nota all'art. 4:

Per l'art. 3, primo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, vedi nota all'art. 3.

Il D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, reca il regolamento di esecuzione della legge 30 dicembre 1971, n. 1204. L'art. 5 così recita:

«Art. 5. — Il divieto di cui all'art. 3, primo comma, della legge si intende riferito al trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa.

I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo, sono i seguenti:

a) quelli previsti dagli articoli 1 e 2 del decreto del Presidente della Repubblica 20 gennaio 1976, n. 432, recante la determinazione dei lavori pericolosi, faticosi e insalubri ai sensi dell'art. 6 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti;

21-12-1996

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Settimanale - n. 299

b) quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per sette mesi dopo il parto;

c) quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a sette mesi dopo il parto;

d) i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti di cui all'art. 65 del decreto del Presidente della Repubblica 13 febbraio 1964, n. 185: durante la gestazione e per sette mesi dopo il parto;

e) i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

f) i lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

g) i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante: durante la gestazione e fino al termine di interdizione dal lavoro;

h) i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

i) i lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

l) i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali: durante la gestazione e per sette mesi dopo il parto;

m) i lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame: durante la gestazione e per sette mesi dopo il parto;

n) i lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

o) i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.

Il periodo per il quale è previsto, ai sensi del terzo comma dell'art. 3 della legge, che la lavoratrice possa essere spostata ad altre mansioni, può essere frazionato in periodi minori anche rinnovabili, su disposizione dell'ispettorato del lavoro, tenuto anche conto dello stato di salute dell'interessata.

L'ispettorato del lavoro può ritenere che sussistano condizioni ambientali sfavorevoli agli effetti dell'art. 3, terzo comma, e dell'art. 5, lettera b) della legge anche quando vi siano periodi di contagio derivanti alla lavoratrice dai contatti di lavoro con il pubblico o con particolari strati di popolazione, specie in periodi di epidemia.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo, il certificato medico di gravidanza dovrà essere presentato il più presto possibile. Ad ogni modo, eventuali ritardi non comportano la perdita dei diritti derivanti dalle norme di tutela fisica, le quali però diventano operanti soltanto dopo la presentazione di detto documento.

— Per il D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, vedi note alle premesse. L'art. 4, comma 1, così recita: «1. Il datore di lavoro, in relazione alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, valuta, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari».

— L'art. 21 del predetto decreto così recita:

«Art. 21 (Informazione dei lavoratori). — 1. Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione su:

a) i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale;

b) le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate;

c) i rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;

d) i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;

e) le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;

f) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il medico competente;

g) i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 12 e 15.

2. Il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al comma 1, lettere a), b), c), anche ai lavoratori di cui all'art. 1, comma 3».

Note all'art. 5:

— Per la legge 30 dicembre 1971, n. 1204, vedi nota alle premesse. L'art. 3, secondo, terzo e quarto comma, così recita:

«Le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto di cui al comma precedente.

Le lavoratrici saranno, altresì, spostate ad altre mansioni durante la gestazione e fino a sette mesi dopo il parto nei casi in cui l'ispettorato del lavoro accerti che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.

Le lavoratrici che vengano adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Si applicano le norme di cui all'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora le lavoratrici vengano adibite a mansioni equivalenti o superiori».

— L'art. 5, primo comma, della predetta legge così recita:

«L'ispettorato del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione di cui alla lettera a) del precedente articolo, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dall'ispettorato stesso, per i seguenti motivi:

a) nel caso di gravi complicanze della gestazione o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;

b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;

c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo il disposto del precedente art. 3».

— L'art. 31, primo comma, della medesima legge così recita: «1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 3, primo, secondo e terzo comma, 4 e 5 è punita con l'arresto fino a sei mesi».

Note all'art. 9:

— Per il D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, vedi note alle premesse.

— Per la legge 30 dicembre 1971, n. 1204, vedi note alle premesse.

Note all'allegato 1:

— Per il D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, vedi note alle premesse. L'art. 75 così recita:

«Art. 75 (Classificazione degli agenti biologici). — 1. Gli agenti biologici sono ripartiti nei seguenti quattro gruppi a seconda del rischio di infezione:

a) agente biologico del gruppo 1: un agente che presenta poche probabilità di causare malattie in soggetti umani;

21-12-1995

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 299

b) agente biologico del gruppo 2: un agente che può causare malattie in soggetti umani e costituire un rischio per i lavoratori; è poco probabile che si propaga nella comunità; sono di norma disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche;

c) agente biologico del gruppo 3: un agente che può causare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori; l'agente biologico può propagarsi nella comunità, ma di norma sono disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche;

d) agente biologico del gruppo 4: un agente biologico che può provocare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori e può presentare un elevato rischio di propagazione nella comunità; non sono disponibili, di norma, efficaci misure profilattiche o terapeutiche.

2. Nel caso in cui l'agente biologico oggetto di classificazione non può essere attribuito in modo inequivocabile ad uno fra i due gruppi sopraindicati, esso va classificato nel gruppo di rischio più elevato tra le due possibilità.

3. L'allegato XI riporta l'elenco degli agenti biologici classificati nei gruppi 2, 3, 4.

— L'allegato VIII del medesimo decreto è così formulato:

«ALLEGATO VIII

ELENCO DI SISTEMI, PREPARATI E PROCEDIMENTI

1. Produzione di auramina col metodo Michler.

2. Lavori che espongono agli idrocarburi policiclici aromatici presenti nella fuliggine, nel catrame, nella pece, nel fumo o nelle polveri di carbone.

3. Lavori che espongono alle polveri, fumi e nebbie prodotti durante il raffinamento del nichel a temperature elevate.

4. Processo agli acidi forti nella fabbricazione di alcool isopropilico.

— La direttiva n. 67/548/CEE è pubblicata in GUCE n. L 196 del 16 agosto 1967.

96G0661

DECRETI, DELIBERE E ORDINANZE MINISTERIALI

MINISTERO DEI LAVORI PUBBLICI

DECRETO 9 dicembre 1996.

Direttive e calendario per le limitazioni alla circolazione stradale fuori dai centri abitati nell'anno 1997.

IL MINISTRO DEI LAVORI PUBBLICI

Visto l'art. 6, comma 1, del nuovo codice della strada, approvato con decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni;

Viste le relative disposizioni attuative contenute nel regolamento di attuazione e di esecuzione del nuovo codice della strada, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 16 dicembre 1992, n. 495, e successive modificazioni;

Considerato che, al fine di garantire in via prioritaria migliori condizioni di sicurezza nella circolazione stradale, nei periodi di maggior intensità della stessa, si rende necessario limitare la circolazione, fuori dai centri abitati, dei veicoli e dei complessi di veicoli, per il trasporto di cose, aventi massa complessiva massima autorizzata superiore a 7,5 t;

Considerato che, per le stesse motivazioni, si rende necessario limitare la circolazione dei veicoli eccezionali e di quelli adibiti a trasporti eccezionali nonché dei veicoli che trasportano merci pericolose ai sensi dell'art. 168, commi 1 e 4, del nuovo codice della strada;

Decreta:

Art. 1.

1. Si dispone di vietare la circolazione, fuori dai centri abitati, ai veicoli ed ai complessi di veicoli, per il trasporto di cose, di massa complessiva massima autorizzata superiore a 7,5 t, nei giorni festivi e negli altri particolari giorni dell'anno 1997 di seguito elencati:

a) tutte le domeniche dei mesi di gennaio, febbraio, marzo, aprile, ottobre, novembre e dicembre, dalle ore 8 alle ore 22;

b) tutte le domeniche dei mesi di maggio, giugno, luglio, agosto e settembre, dalle ore 7 alle ore 24;

c) dalle ore 8 alle ore 22 del 1° gennaio;

d) dalle ore 8 alle ore 22 del 6 gennaio;

e) dalle ore 16 alle ore 22 del 28 marzo;

f) dalle ore 8 alle ore 22 del 29 marzo;

g) dalle ore 8 alle ore 22 del 31 marzo;

h) dalle ore 8 alle ore 22 del 25 aprile;

i) dalle ore 7 alle ore 24 del 1° maggio;

j) dalle ore 7 alle ore 24 del 28 giugno;

k) dalle ore 7 alle ore 24 del 5 luglio;

l) dalle ore 7 alle ore 24 del 12 luglio;

m) dalle ore 7 alle ore 24 del 19 luglio;

n) dalle ore 7 alle ore 24 del 26 luglio;

o) dalle ore 7 del 1° agosto alle ore 24 del 2 agosto;

p) dalle ore 16 alle ore 24 del 9 agosto;

q) dalle ore 7 alle ore 24 del 15 agosto;

r) dalle ore 7 alle ore 24 del 23 agosto;

s) dalle ore 7 alle ore 24 del 30 agosto;

t) dalle ore 16 alle ore 24 del 6 settembre;

u) dalle ore 16 alle ore 22 del 31 ottobre;

19. 2. 75

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

N. L 45/19

II

(Atti per i quali la pubblicazione non è una condizione di applicabilità)

CONSIGLIO

DIRETTIVA DEL CONSIGLIO

del 10 febbraio 1975

per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile;

(75/117/CEE)

IL CONSIGLIO DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità economica europea, in particolare l'articolo 100;

vista la proposta della Commissione,

visto il parere del Parlamento europeo⁽¹⁾,

visto il parere del Comitato economico e sociale⁽²⁾,

considerando che l'attuazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, previsto dall'articolo 119 del trattato, è parte integrante dell'instaurazione e del funzionamento del mercato comune;

considerando che è, in primo luogo, compito degli Stati membri assicurare l'applicazione di tale principio mediante appropriate disposizioni legislative, regolamentari e amministrative;

considerando che la risoluzione del Consiglio del 21 gennaio 1974, relativa ad un programma d'azione sociale⁽³⁾ per consentire la parificazione delle condizioni di vita e di lavoro nel progresso e uno sviluppo economico e sociale equilibrato della Comunità, ha riconosciuto il carattere prioritario delle azioni da intraprendere a favore delle donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro ed alla formazione e promozione professionali nonché per quanto riguarda le condizioni di lavoro, comprese le retribuzioni;

considerando che è opportuno rafforzare le disposizioni legislative di base con norme volte a facilitare

l'applicazione di fatto del principio della parità, in modo che tutti i lavoratori della Comunità possano godere di una tutela in questo campo;

considerando che sussistono disparità negli Stati membri, malgrado gli sforzi compiuti per applicare la risoluzione della conferenza degli Stati membri del 30 dicembre 1961 relativa alla parificazione delle retribuzioni dei lavoratori di sesso maschile e di quelli di sesso femminile; che occorre pertanto ravvicinare le disposizioni nazionali relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1

Il principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, previsto dall'articolo 119 del trattato, denominato in appresso « principio della parità delle retribuzioni », implica, per uno stesso lavoro o per un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, l'eliminazione di qualsiasi discriminazione basata sul sesso in tutti gli elementi e le condizioni delle retribuzioni.

In particolare, qualora si utilizzi un sistema di classificazione professionale per determinare le retribuzioni, questo deve basarsi su principi comuni per i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile ed essere elaborato in modo da eliminare le discriminazioni basate sul sesso.

(1) GU n. C 55 del 13. 5. 1974, pag. 43.

(2) GU n. C 88 del 26. 7. 1974, pag. 7.

(3) GU n. C 13 del 12. 2. 1974, pag. 1.

N. L. 45/20

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

19. 2. 75

Articolo 2

Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici interni le misure necessarie per permettere a tutti i lavoratori che si ritengano lesi dalla mancata applicazione del principio della parità delle retribuzioni di far valere i propri diritti per via giudiziaria, eventualmente dopo ricorso ad altre istanze competenti.

Articolo 3

Gli Stati membri sopprimono le discriminazioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile derivanti da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative e contrarie al principio della parità delle retribuzioni.

Articolo 4

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché le disposizioni contrarie al principio della parità delle retribuzioni e contenute in contratti collettivi, tabelle o accordi salariali o contratti individuali di lavoro siano nulle, possano essere dichiarate nulle o possano essere modificate.

Articolo 5

Gli Stati membri adottano le misure necessarie per proteggere i lavoratori contro i licenziamenti che rappresentino una reazione del datore di lavoro ad una rimostranza presentata a livello aziendale o ad un'azione giudiziaria volte a far osservare il principio della parità delle retribuzioni.

Articolo 6

Conformemente alle loro situazioni nazionali ed ai loro sistemi giuridici, gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni. Essi si rendono garanti della disponibilità di efficaci strumenti che consentano di provvedere all'osservanza di tale principio.

Articolo 7

Gli Stati membri fanno in modo che le misure adottate in applicazione della presente direttiva e le disposizioni già vigenti in materia siano portate a conoscenza dei lavoratori in forme appropriate, quali, ad esempio, l'informazione sui luoghi di lavoro.

Articolo 8

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro un anno a decorrere dalla notifica e ne informano immediatamente la Commissione.

2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative che essi adottano nella materia disciplinata dalla presente direttiva.

Articolo 9

Entro 2 anni dalla scadenza del periodo di un anno previsto dall'articolo 8, gli Stati membri trasmettono alla Commissione tutti i dati utili per permetterle di redigere una relazione, che sarà sottoposta al Consiglio, sull'applicazione della presente direttiva.

Articolo 10

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì 10 febbraio 1975.

Per il Consiglio

Il Presidente

G. FITZGERALD

N. L. 39/40

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

14. 2. 76

DIRETTIVA DEL CONSIGLIO

del 9 febbraio 1976

relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro

(76/207/CEE)

IL CONSIGLIO DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

visto il trattato che istituisce la Comunità economica europea, in particolare l'articolo 235,

vista la proposta della Commissione,

visto il parere del Parlamento europeo⁽¹⁾,

visto il parere del Comitato economico e sociale⁽²⁾,

considerando che il Consiglio, nella risoluzione del 21 gennaio 1974 relativa ad un programma di azione sociale⁽³⁾, ha inserito tra le priorità delle azioni volte a realizzare la parità tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro ed alla formazione e promozione professionali, nonché per quanto riguarda le condizioni di lavoro, comprese le retribuzioni;

considerando che, in materia di retribuzioni, il Consiglio ha adottato, in data 10 febbraio 1975, la direttiva 75/117/CEE per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile⁽⁴⁾;

considerando che un'azione della Comunità appare altresì necessaria per attuare il principio della parità di trattamento tra uomini e donne sia per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionali, sia per quanto riguarda le altre condizioni di lavoro; che la parità di trattamento tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile costituisce uno degli obiettivi della Comunità, in quanto si tratta in particolare di promuovere la parificazione nel progresso delle condizioni di vita e di lavoro della manodopera; che il trattato non ha previsto i poteri di azione specifici necessari a tale scopo;

considerando che occorre definire ed attuare gradualmente con ulteriori strumenti il principio della parità di trattamento in materia di sicurezza sociale,

Articolo 1

1. Scopo della presente direttiva è l'attuazione negli Stati membri del principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, ivi compresa la promozione, e l'accesso alla formazione professionale, nonché le condizioni di lavoro e, alle condizioni di cui al paragrafo 2, la sicurezza sociale. Tale principio è denominato qui appresso « principio della parità di trattamento ».

2. Per garantire la graduale attuazione del principio della parità di trattamento in materia di sicurezza sociale, il Consiglio adotterà, su proposta della Commissione, disposizioni che ne precisino in particolare il contenuto, la portata e le modalità di applicazione.

Articolo 2

1. Ai sensi delle seguenti disposizioni il principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia.

2. La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di escludere dal campo di applicazione le attività professionali ed eventualmente le relative formazioni, per le quali, in considerazione della loro natura o delle condizioni per il loro esercizio, il sesso rappresenta una condizione determinante.

3. La presente direttiva non pregiudica le disposizioni relative alla protezione della donna, in particolare per quanto riguarda la gravidanza e la maternità.

4. La presente direttiva non pregiudica le misure volte a promuovere la parità delle opportunità per gli uomini e le donne, in particolare ponendo rimedio alle disparità di fatto che pregiudicano le opportunità delle donne nei settori di cui all'articolo 1, paragrafo 1.

(1) GU n. C 111 del 20. 5. 1975, pag. 14.

(2) GU n. C 286 del 15. 12. 1975, pag. 8.

(3) GU n. C 13 del 12. 2. 1974, pag. 1.

(4) GU n. L 45 del 19. 2. 1975, pag. 19.

14. 7. 76

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

N. L. 39/41

Articolo 3

1. L'applicazione del principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le condizioni di accesso, compresi i criteri di selezione, agli impieghi o posti di lavoro qualunque sia il settore o il ramo di attività, e a tutti i livelli della gerarchia professionale.

2. A tal fine, gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

- a) siano soppresse le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento;
- b) siano nulle, possano essere dichiarate nulle o possano essere modificate le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti collettivi o nei contratti individuali di lavoro, nei regolamenti interni delle imprese nonché negli statuti delle professioni indipendenti;
- c) siano riesaminate quelle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento, originariamente ispirate da motivi di protezione non più giustificati; per le disposizioni contrattuali di analoga natura, le parti sociali siano sollecitate a procedere alle opportune revisioni.

Articolo 4

L'applicazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso a tutti i tipi e a tutti i livelli di orientamento, di formazione, di perfezionamento e di aggiornamento professionali, implica che gli Stati membri prendano le misure necessarie affinché:

- a) siano soppresse le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento;
- b) siano nulle, possano essere dichiarate nulle o possano essere modificate le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti collettivi o nei contratti individuali di lavoro, nei regolamenti interni delle imprese nonché degli statuti delle professioni indipendenti;
- c) l'orientamento, la formazione, il perfezionamento nonché l'aggiornamento professionali, fatta salva l'autonomia accordata in alcuni Stati membri a taluni istituti privati di formazione, siano accessibili secondo gli stessi criteri e agli stessi livelli senza discriminazioni basate sul sesso.

Articolo 5

1. L'applicazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda le condizioni di lavoro, comprese le condizioni inerenti al licenziamento, implica che siano garantite agli uomini e alle donne le medesime condizioni, senza discriminazioni fondate sul sesso.

2. A tal fine, gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

- a) siano soppresse le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento;
- b) siano nulle, possano essere dichiarate nulle o possano essere modificate le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti collettivi o nei contratti individuali di lavoro, nei regolamenti interni delle imprese nonché negli statuti delle professioni indipendenti;
- c) siano riesaminate quelle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento, originariamente ispirate da motivi di protezione non più giustificati; per le disposizioni contrattuali di analoga natura, le parti sociali siano sollecitate a procedere alle opportune revisioni.

Articolo 6

Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici interni le misure necessarie per permettere a tutti coloro che si ritengano lesi dalla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, di far valere i propri diritti per via giudiziaria, eventualmente dopo aver fatto ricorso ad altre istanze competenti.

Articolo 7

Gli Stati membri adottano le misure necessarie per proteggere i lavoratori contro i licenziamenti che rappresentino una reazione del datore di lavoro ad una dimostrazione presentata a livello aziendale o ad un'azione giudiziaria volta a far osservare il principio della parità di trattamento.

Articolo 8

Gli Stati membri fanno in modo che le misure adottate in applicazione della presente direttiva e le disposizioni già vigenti in materia siano portate a conoscenza dei lavoratori in forme appropriate, quali, ad esempio, l'informazione sui luoghi di lavoro.

Articolo 9

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro trenta mesi a decorrere dalla notifica e ne informano immediatamente la Commissione.

Per quanto riguarda tuttavia l'articolo 3, paragrafo 2, lettera c), primo periodo, e l'articolo 5, paragrafo 2, lettera c), primo periodo, gli Stati membri effettueranno un primo esame e una prima eventuale revisione delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative ivi contemplate nel termine di quattro anni a decorrere dalla notifica della presente direttiva.

N. L. 39/42

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

14. 2. 76

2. Gli Stati membri esaminano periodicamente le attività professionali di cui all'articolo 2, paragrafo 2, al fine di valutare se sia giustificato, tenuto conto dell'evoluzione sociale, mantenere le esclusioni in questione. Essi comunicano alla Commissione i risultati di tale esame.

3. Gli Stati membri comunicano inoltre alla Commissione il testo delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative che essi adottano nella materia disciplinata dalla presente direttiva.

Articolo 10

Entro due anni dalla scadenza del periodo di trenta mesi previsto dall'articolo 9, paragrafo 1, primo comma, gli Stati membri trasmettono alla Commis-

sione tutti i dati utili per permetterle di redigere una relazione, che sarà sottoposta al Consiglio, sull'applicazione della presente direttiva.

Articolo 11

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì 9 febbraio 1976.

Per il Consiglio

Il Presidente

G. THORN

N. L. 6/24

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

10. 1. 79

DIRETTIVA DEL CONSIGLIO

del 19 dicembre 1978

relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale

(79/7/CEE)

IL CONSIGLIO DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

visto il trattato che istituisce la Comunità economica europea, in particolare l'articolo 235,

vista la proposta della Commissione⁽¹⁾,

visto il parere del Parlamento europeo⁽²⁾,

visto il parere del Comitato economico e sociale⁽³⁾,

considerando che l'articolo 1, paragrafo 2, della direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro⁽⁴⁾, prevede che, per garantire la graduale attuazione del principio della parità di trattamento in materia di sicurezza sociale, il Consiglio adotterà, su proposta della Commissione, disposizioni che ne precisino in particolare il contenuto, la portata e le modalità d'applicazione; che il trattato non ha previsto i poteri di azione specifici necessari a tale scopo;

considerando che occorre attuare il principio della parità di trattamento in materia di sicurezza sociale in primo luogo nei regimi legali che assicurano una protezione contro i rischi di malattia, d'invalidità, di vecchiaia, d'infortunio sul lavoro, di malattia professionale e di disoccupazione, nonché nelle disposizioni relative all'assistenza sociale nella misura in cui sono destinate a completare detti regimi o a supplirvi;

considerando che l'attuazione del principio della parità di trattamento in materia di sicurezza sociale non crea ostacoli alle disposizioni relative alla protezione della donna a causa della maternità e che, in questo contesto, talune disposizioni specifiche destinate a rimediare alle ineguaglianze di fatto possono essere adottate dagli Stati membri in favore delle donne,

Articolo 1

Scopo della presente direttiva è la graduale attuazione, nel campo della sicurezza sociale e degli altri elementi di protezione sociale di cui all'articolo 3, del principio della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di sicurezza sociale, denominato qui appresso « principio della parità di trattamento ».

Articolo 2

La presente direttiva si applica alla popolazione attiva — compresi i lavoratori indipendenti, i lavoratori la cui attività si trova interrotta per malattia, infortunio o disoccupazione involontaria e le persone in cerca di lavoro —, nonché ai lavoratori pensionati o invalidi.

Articolo 3

1. La presente direttiva si applica:

a) ai regimi legali che assicurano una protezione contro i rischi seguenti:

- malattia,
- invalidità,
- vecchiaia,
- infortunio sul lavoro e malattia professionale,
- disoccupazione;

b) alle disposizioni concernenti l'assistenza sociale, nella misura in cui siano destinate a completare i regimi di cui alla lettera a) o a supplire ad essi.

2. La presente direttiva non si applica alle disposizioni concernenti le prestazioni ai superstiti, né a quelle concernenti le prestazioni familiari, a meno che non si tratti di prestazioni familiari concesse a titolo di maggiorazioni di prestazioni spettanti per i rischi di cui al paragrafo 1, lettera a).

3. Per garantire l'attuazione del principio della parità di trattamento nei regimi professionali, il Consiglio adotterà, su proposta della Commissione, disposizioni che ne precisino il contenuto, la portata e le modalità di applicazione.

(1) GU n. C 34 dell'11. 2. 1977, pag. 3.

(2) GU n. C 299 del 12. 12. 1977, pag. 13.

(3) GU n. C 180 del 28. 7. 1977, pag. 36.

(4) GU n. L 39 del 14. 2. 1976, pag. 40.

10: 1. 79

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

N. L. 6/25

Articolo 4

1. Il principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione direttamente o indirettamente fondata sul sesso, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia, specificamente per quanto riguarda:

- il campo di applicazione dei regimi e le condizioni di ammissione ad essi,
- l'obbligo di versare i contributi e il calcolo degli stessi,
- il calcolo delle prestazioni, comprese le maggiorazioni da corrispondere per il coniuge e per le persone a carico, nonché le condizioni relative alla durata e al mantenimento del diritto alle prestazioni.

2. Il principio della parità di trattamento non pregiudica le disposizioni relative alla protezione della donna a motivo della maternità.

Articolo 5

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché siano soppresse le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento.

Articolo 6

Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici interni le misure necessarie per permettere a tutti coloro che si ritengono lesi dalla mancata applicazione del principio della parità di trattamento di far valere i propri diritti per via giudiziaria, eventualmente dopo aver fatto ricorso ad altre istanze competenti.

Articolo 7

1. La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di escludere dal suo campo di applicazione:

- a) la fissazione del limite di età per la concessione della pensione di vecchiaia e di fine lavoro e le conseguenze che possono derivarne per altre prestazioni;
- b) i vantaggi accordati in materia di assicurazione vecchiaia alle persone che hanno provveduto all'educazione dei figli; l'acquisto di diritti alle prestazioni a seguito di periodi di interruzione del lavoro dovuti all'educazione dei figli;
- c) la concessione di diritti a prestazioni di vecchiaia o di invalidità in base ai diritti derivati della consorte;

d) la concessione di maggiorazioni delle prestazioni a lungo termine di invalidità, di vecchiaia, di infortunio sul lavoro o di malattia professionale per la consorte a carico;

e) le conseguenze risultanti dall'esercizio, anteriormente all'adozione della presente direttiva, di un diritto di opzione allo scopo di non acquisire diritti o di non contrarre obblighi nell'ambito di un regime legale.

2. Gli Stati membri esaminano periodicamente le materie escluse ai sensi del paragrafo 1 al fine di valutare se, tenuto conto dell'evoluzione sociale in materia, sia giustificato mantenere le esclusioni in questione.

Articolo 8

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro un termine di sei anni a decorrere dalla notifica. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative che essi adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva, comprese le misure adottate in applicazione dell'articolo 7, paragrafo 2.

Essi informano la Commissione dei motivi che giustificano l'eventuale mantenimento delle disposizioni esistenti nelle materie di cui all'articolo 7, paragrafo 1 e delle possibilità di una loro ulteriore revisione.

Articolo 9

Entro sette anni dalla notifica della presente direttiva, gli Stati membri trasmettono alla Commissione tutti i dati utili per consentirle di redigere una relazione, da sottoporre al Consiglio, sull'applicazione della presente direttiva e di proporre ogni altra misura necessaria per l'attuazione del principio della parità di trattamento.

Articolo 10

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì 19 dicembre 1978.

Per il Consiglio

Il Presidente

H.-D. GENSCHER

L. 225/40.

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

12. 8. 86

II

(Atti per i quali la pubblicazione non è una condizione di applicabilità)

CONSIGLIO

DIRETTIVA DEL CONSIGLIO

del 24 luglio 1986

relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale

(86/378/CEE)

IL CONSIGLIO DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità economica europea, in particolare gli articoli 100 e 235,

vista la proposta della Commissione⁽¹⁾,visto il parere del Parlamento europeo⁽²⁾,visto il parere del Comitato economico e sociale⁽³⁾,

considerando che a norma del trattato ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro; che per retribuzione deve essere inteso il salario o il trattamento di base ordinario o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo;

considerando che, sebbene il principio della parità delle retribuzioni si applichi direttamente nei casi in cui le discriminazioni possono essere constatate unicamente in base ai criteri della parità di trattamento e della parità di retribuzione, è valida anche l'ipotesi secondo cui l'attuazione di detto principio presuppone l'adozione di misure complementari che ne chiariscano la portata;

considerando che l'articolo 1, paragrafo 2, della direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra

gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione ed alla promozione professionali e le condizioni di lavoro⁽⁴⁾ prevede che, per garantire la graduale attuazione del principio della parità di trattamento in materia di sicurezza sociale, il Consiglio adotterà, su proposta della Commissione, disposizioni che ne precisino in particolare il contenuto, la portata e le modalità di applicazione; che a tale scopo il Consiglio ha adottato la direttiva 79/7/CEE, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale⁽⁵⁾;

considerando che l'articolo 3, paragrafo 3, della direttiva 79/7/CEE dispone che, per garantire l'attuazione del principio della parità di trattamento nei regimi professionali, il Consiglio adotterà, su proposta della Commissione, disposizioni che ne precisino il contenuto, la portata e le modalità di applicazione;

considerando che occorre attuare il principio della parità di trattamento nei regimi professionali di sicurezza sociale che assicurano una protezione contro i rischi indicati nell'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 79/7/CEE, come pure in quelli che contemplano per i lavoratori salariati tutti gli altri vantaggi, in contanti o in natura, ai sensi del trattato;

considerando che l'attuazione del principio della parità di trattamento non crea ostacoli alle disposizioni relative alla protezione della donna a motivo della maternità,

(¹) GU n. C 134 del 21. 5. 1983, pag. 7.

(²) GU n. C 117 del 30. 4. 1984, pag. 169.

(³) GU n. C 35 del 9. 2. 1984, pag. 7.

(⁴) GU n. L 39 del 14. 2. 1976, pag. 40.

(⁵) GU n. L 6 del 10. 1. 1979, pag. 24.

12. 8. 86

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

N. L 225/41

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1

Lo scopo della presente direttiva è l'attuazione, nei regimi professionali di sicurezza sociale, del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne, qui di seguito denominato « principio della parità di trattamento ».

Articolo 2

Sono considerati regimi professionali di sicurezza sociale i regimi non regolati dalla direttiva 79/7/CEE aventi lo scopo di fornire ai lavoratori, salariati o indipendenti, riuniti nell'ambito di un'impresa o di un gruppo di imprese, di un ramo economico o di un settore professionale o interprofessionale, prestazioni destinate a integrare le prestazioni fornite dai regimi legali di sicurezza sociale o sostituirsi ad esse, a seconda che l'affiliazione a detti regimi sia obbligatoria o facoltativa.

La presente direttiva non è applicabile:

- ai contratti individuali;
- ai regimi che hanno un solo membro;
- nel caso dei lavoratori salariati, ai contratti di assicurazione di cui non sia parte il datore di lavoro;
- alle disposizioni facoltative dei regimi professionali offerte individualmente ai partecipanti per garantire loro:
 - prestazioni complementari;
 - la scelta della data da cui avranno diritto alle prestazioni normali o la scelta fra più prestazioni.

Articolo 3

La presente direttiva si applica alla popolazione attiva, compresi i lavoratori indipendenti, i lavoratori la cui attività è interrotta per malattia, per maternità, infortunio o occupazione involontaria e le persone in cerca di lavoro, nonché ai lavoratori pensionati o invalidi.

Articolo 4

La presente direttiva si applica:

- ai regimi professionali che assicurano una protezione contro i rischi seguenti:
 - malattia,
 - invalidità,
 - vecchiaia, compreso il caso del pensionamento anticipato,
 - infortunio sul lavoro e malattia professionale,
 - disoccupazione;
- ai regimi professionali che prevedono altre prestazioni sociali, in natura o in contanti, in particolare prestazioni per i superstiti e prestazioni per i familiari, ove tali prestazioni siano destinate a lavoratori salariati e costituiscano pertanto vantaggi pagati dal datore di

lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.

Articolo 5

1. Nelle condizioni stabilite dalle disposizioni che seguono, il principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione direttamente o indirettamente fondata sul sesso, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia, specificamente per quanto riguarda:

- il campo d'applicazione dei regimi e relative condizioni d'accesso;
- l'obbligo di versare i contributi e il calcolo degli stessi;
- il calcolo delle prestazioni, comprese le maggiorazioni da corrispondere per il coniuge e per le persone a carico, nonché le condizioni relative alla durata e al mantenimento del diritto alle prestazioni.

2. Il principio della parità di trattamento non pregiudica le disposizioni relative alla protezione della donna a motivo della maternità.

Articolo 6

1. Tra le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento sono da includere quelle che si basano direttamente o indirettamente sul sesso, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia, per:

- a) definire le persone ammesse a partecipare ad un regime professionale;
- b) fissare il carattere obbligatorio o facoltativo della partecipazione ad un regime professionale;
- c) stabilire norme differenti per quanto riguarda l'età di accesso al regime o per quanto riguarda la durata minima di occupazione o di iscrizione al regime per ottenere le prestazioni;
- d) prevedere norme differenti, salvo nella misura prevista alle lettere h) e i), per il rimborso dei contributi, nel caso in cui il lavoratore lasci il regime senza aver soddisfatto alle condizioni che gli garantiscono un diritto differito alle prestazioni a lungo termine;
- e) fissare condizioni differenti per la concessione delle prestazioni o fornire queste ultime esclusivamente ai lavoratori di uno dei due sessi;
- f) imporre limiti di età differenti per collocamento a riposo;
- g) interrompere il mantenimento o l'acquisizione dei diritti durante i periodi di congedo di maternità oppure di congedo per motivi familiari prescritti legalmente o convenzionalmente e retribuiti dal datore di lavoro;
- h) fissare livelli differenti per le prestazioni, salvo se necessario per tener conto di elementi di calcolo attuariale che sono differenti per i due sessi nel caso di prestazioni definite in base ai contributi;

N. L. 225/42

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

12. 8. 86

- i) fissare livelli differenti per i contributi dei lavoratori; fissare livelli differenti per i contributi dei datori di lavoro nel caso di prestazioni definite in base ai contributi, salvo se si tratta di avvicinare gli importi di tali prestazioni;
- j) prevedere norme differenti o norme applicabili unicamente ai lavoratori di un solo sesso, salvo nella misura prevista alle lettere h) e i), per quanto riguarda la garanzia o il mantenimento del diritto a prestazioni differite nel caso in cui il lavoratore lasci il regime.

2. Ove la concessione di prestazioni oggetto della presente direttiva sia lasciata alla discrezione degli organi di gestione del regime, questi ultimi devono tener conto del principio della parità di trattamento.

Articolo 7

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

- a) siano annullate, possano essere dichiarate nulle o possano essere emendate le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento che figurano nei contratti collettivi, legalmente obbligatorie, nei regolamenti aziendali o in qualsiasi altro accordo relativo ai regimi professionali;
- b) i regimi contenenti siffatte disposizioni non possano essere oggetto di misure amministrative di approvazione o di estensione.

Articolo 8

1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché le disposizioni dei regimi professionali contrarie al principio della parità di trattamento siano rivedute al più tardi il 1° gennaio 1993.

2. La presente direttiva non osta al fatto che i diritti e gli obblighi relativi a un periodo di affiliazione a un regime professionale anteriore alla revisione di tale regime rimangano disciplinati dalle disposizioni del regime in vigore nel corso di tale periodo.

Articolo 9

Gli Stati membri possono differire l'attuazione obbligatoria del principio della parità di trattamento per quanto riguarda:

- a) la fissazione del limite d'età per la concessione di pensioni di vecchiaia o di collocamento a riposo e le conseguenze che possono derivarne per altre prestazioni, a loro scelta:

— fino alla data alla quale tale parità è realizzata nei regimi legali;

— o al più tardi fino a quando una direttiva imporrà tale parità;

- b) le pensioni di superstiti finché una direttiva imponga il principio della parità di trattamento nei regimi legali di sicurezza sociale in materia;

- c) l'applicazione dell'articolo 6, paragrafo 1, lettera i), primo comma, per tener conto degli elementi differenti di calcolo attuariale, al più tardi fino alla scadenza di un termine di tredici anni a decorrere dalla notifica della presente direttiva.

Articolo 10

Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici interni le misure necessarie per consentire a tutti coloro che si ritengono lesi dalla mancata applicazione del principio della parità di trattamento di far valere i propri diritti per via giurisdizionale, eventualmente dopo aver fatto ricorso ad altri organi competenti.

Articolo 11

Gli Stati membri prendono le misure necessarie per tutelare i lavoratori da eventuali licenziamenti che costituiscano una reazione del datore di lavoro ad una denuncia presentata a livello aziendale o ad una azione giudiziaria volte a far rispettare il principio della parità di trattamento.

Articolo 12

1. Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi tre anni dopo la sua notifica⁽¹⁾. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

2. Al più tardi cinque anni dopo la notifica della presente direttiva, gli Stati membri trasmettono alla Commissione tutti i dati utili a consentirle di redigere una relazione da sottoporre al Consiglio sull'applicazione della presente direttiva.

Articolo 13

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì 24 luglio 1986.

Per il Consiglio

Il Presidente

A. CLARK

⁽¹⁾ La presente direttiva è stata notificata agli Stati membri il 30 luglio 1986.

N. L 337/14

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

27. 12. 77

DECISIONE DEL CONSIGLIO

del 20 dicembre 1977

relativa all'intervento del Fondo sociale europeo a favore delle donne
(77/804/CEE)

IL CONSIGLIO DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

DECIDE:

visto il trattato che istituisce la Comunità economica europea,

vista la decisione 71/66/CEE del Consiglio, del 1° febbraio 1971, relativa alla riforma del Fondo sociale europeo ⁽¹⁾, modificata dalla decisione 77/801/CEE ⁽²⁾, in particolare l'articolo 4,

vista la proposta della Commissione,

visto il parere del Parlamento europeo ⁽³⁾,visto il parere del Comitato economico e sociale ⁽⁴⁾,

considerando che i capi di Stato e di governo riuniti a Roma il 25 e 26 marzo 1977 hanno riconosciuto la necessità di intraprendere un'azione volta a risolvere taluni problemi specifici del mercato del lavoro, soprattutto per quanto riguarda la formazione e l'occupazione delle donne;

considerando che la situazione delle donne disoccupate o in cerca di lavoro mette in evidenza la necessità di un'azione specifica comunitaria per meglio garantire l'adattamento dell'offerta e della domanda di manodopera nell'ambito della Comunità;

considerando che per superare gli ostacoli specifici all'inserimento o al reinserimento delle donne nella vita professionale, la formazione professionale delle stesse deve essere accompagnata da misure complementari; che è anche indispensabile incoraggiare l'adattamento professionale di formatori;

considerando che le modalità di azione del Fondo sono definite dal regolamento (CEE) n. 2396/71 del Consiglio, dell'8 novembre 1971, recante applicazione della decisione del Consiglio, del 1° febbraio 1971, relativa alla riforma del Fondo sociale europeo ⁽⁵⁾, modificata dal regolamento (CEE) n. 2893/77 ⁽⁶⁾,

Articolo 1

1. Possono beneficiare del contributo del Fondo, ai sensi dell'articolo 4 della decisione 71/66/CEE, le operazioni intese a promuovere l'occupazione delle donne di 25 anni o più senza qualifica professionale o con una qualifica professionale insufficiente, il cui inserimento o reinserimento nella vita professionale si rivela particolarmente difficile, allorché tali operazioni riguardano:

— donne che desiderano svolgere un'attività professionale per la prima volta o dopo una lunga interruzione, ovvero,

— donne che hanno perduto il posto di lavoro.

Le operazioni di cui sopra devono comprendere azioni di formazione professionale accompagnate da provvedimenti diretti a preparare alla vita professionale o a fornire la possibilità di nuove scelte professionali, nonché a provvedimenti diretti ad agevolare l'inserimento in attività professionali che offrano possibilità di occupazione.

2. Possono beneficiare del contributo del Fondo, ai sensi dell'articolo 4 della decisione 71/66/CEE, anche le operazioni di adattamento professionale dei formatori, quando tali persone svolgono la loro attività nell'ambito delle operazioni di cui al paragrafo 1.

Articolo 2

Possono costituire oggetto del contributo del Fondo, ai sensi della presente decisione, le provvidenze di cui all'articolo 3, paragrafo 1 del regolamento (CEE) n. 2396/71.

Articolo 3

La presente decisione è pubblicata nella *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee* ed entra in vigore il 1° gennaio 1978.

Essa è applicabile ad operazioni oggetto di una domanda di contributo che sia stata approvata dalla Commissione prima del 1° gennaio 1981.

Fatto a Bruxelles, addì 20 dicembre 1977.

Per il Consiglio

Il Presidente

H. SIMONET

⁽¹⁾ GU n. L 28 del 4. 2. 1971, pag. 15.

⁽²⁾ Vedi pag. 8 della presente Gazzetta ufficiale.

⁽³⁾ GU n. C 266 del 7. 11. 1977, pag. 15.

⁽⁴⁾ Parere reso il 26/27 ottobre 1977 (non ancora apparso nella Gazzetta ufficiale).

⁽⁵⁾ GU n. L 249 del 10. 11. 1971, pag. 54.

⁽⁶⁾ Vedi pag. 1 della presente Gazzetta ufficiale.

N. L. 307/18

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

13. 12. 93

DIRETTIVA 93/104/CE DEL CONSIGLIO

del 23 novembre 1993

concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 118 A,

vista la proposta della Commissione (1),

in cooperazione con il Parlamento europeo (2),

visto il parere del Comitato economico e sociale (3),

considerando che l'articolo 118 A del trattato prevede che il Consiglio adotti, mediante direttiva, prescrizioni minime per promuovere in particolare il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per garantire un più elevato livello di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori;

considerando che, a norma dell'articolo precitato, le direttive in questione evitano di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese;

considerando che le disposizioni della direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (4), sono pienamente applicabili ai settori contemplati dalla presente direttiva, fatte salve le disposizioni più vincolanti e/o specifiche contenute nella medesima;

considerando che «Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori», adottata nel Consiglio europeo di Strasburgo del 9 dicembre 1989 dai Capi di Stato o di governo di undici Stati membri, in particolare al punto 7, primo comma, al punto 8 ed al punto 19, primo comma, statuisce:

«7. La realizzazione del mercato interno deve portare ad un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nella Comunità europea. Tale processo avverrà mediante il ravvicinamento di tali

condizioni, che costituisca un progresso soprattutto per quanto riguarda la durata e l'organizzazione dell'orario di lavoro e le forme di lavoro diverse dal lavoro a tempo indeterminato, come il lavoro a tempo determinato, il lavoro a tempo parziale, il lavoro temporaneo e il lavoro stagionale.

8. Ogni lavoratore della Comunità europea ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite i cui periodi devono essere via via ravvicinati, in modo da ottenere un progresso, conformemente alle prassi nazionali.

19. Ogni lavoratore deve beneficiare nell'ambiente di lavoro di condizioni di protezione sanitaria e di sicurezza soddisfacenti. Devono essere adottati provvedimenti adeguati al fine di progredire nell'armonizzazione delle condizioni esistenti in tale campo.»

considerando che il miglioramento della sicurezza, dell'igiene e della salute dei lavoratori durante il lavoro rappresenta un obiettivo che non può dipendere da considerazioni di carattere puramente economico;

considerando che la presente direttiva costituisce un elemento concreto nell'ambito della realizzazione della dimensione sociale del mercato interno;

considerando che l'adozione di prescrizioni minime relative all'organizzazione dell'orario di lavoro può migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori nella Comunità;

considerando che, al fine di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori della Comunità, questi ultimi devono beneficiare di periodi minimi di riposo — giornaliero, settimanale e annuale — e di adeguati periodi di pausa che è quindi opportuno prevedere anche un limite massimo per la durata settimanale del lavoro;

considerando che conviene tener conto dei principi dell'Organizzazione internazionale del lavoro in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, compresi quelli relativi al lavoro notturno;

considerando che, per quanto concerne il periodo di riposo settimanale, è opportuno tenere debitamente conto della diversità dei fattori culturali, etnici, religiosi ed altri

(1) GU n. C 254 del 9. 10. 1990, pag. 4.

(2) GU n. C 72 del 18. 3. 1991, pag. 95 e decisione del 27 ottobre 1993 (non ancora pubblicata nella Gazzetta ufficiale).

(3) GU n. C 60 dell'8. 3. 1991, pag. 26.

(4) GU n. L 183 del 29. 6. 1989, pag. 1.

93

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

N. L 307/19

gli Stati membri; che, in particolare, spetta ad ogni Stato membro decidere se ed in quale misura la domenica deve essere compresa nel riposo settimanale;

considerando che alcuni studi hanno dimostrato che l'organismo umano è più sensibile nei periodi notturni ai fattori molesti dell'ambiente nonché a determinate forme di organizzazione del lavoro particolarmente gravose e che lunghi periodi di lavoro notturno sono nocivi per la salute dei lavoratori e possono pregiudicare la sicurezza dei medesimi sul luogo di lavoro;

considerando che occorre limitare la durata del lavoro notturno, comprese le ore straordinarie, e prevedere che il datore di lavoro che fa regolarmente ricorso a lavoratori notturni ne informi le autorità competenti, su loro richiesta;

considerando che è importante che i lavoratori notturni beneficino di una valutazione gratuita del loro stato di salute, prima della loro assegnazione, e in seguito a intervalli regolari, e che i lavoratori notturni che hanno problemi di salute siano trasferiti, quando possibile, ad un lavoro diurno per cui siano idonei;

considerando che la situazione dei lavoratori notturni e dei lavoratori a turni esige che essi beneficino di un livello di protezione in materia di sicurezza e di salute adattato alla natura del lavoro e che i servizi e mezzi di protezione e prevenzione siano organizzati e funzionino efficacemente;

considerando che le modalità di lavoro possono avere ripercussioni negative sulla sicurezza e la salute dei lavoratori; che l'organizzazione del lavoro secondo un certo ritmo deve tener conto del principio generale dell'adeguamento del lavoro all'essere umano;

considerando che a motivo della specificità del lavoro può essere necessario prendere misure specifiche per quanto riguarda l'organizzazione dell'orario di lavoro in taluni settori od attività esclusi dal campo di applicazione della presente direttiva;

considerando che, in funzione dei problemi che possono essere sollevati dall'organizzazione dell'orario di lavoro nell'impresa, pare opportuno prevedere una certa flessibilità nell'applicazione di determinate disposizioni della presente direttiva, garantendo nel contempo il rispetto dei principi della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori;

considerando che occorre prevedere che talune disposizioni della presente direttiva possano formare oggetto di deroghe operate, a seconda dei casi, dagli Stati membri o dalle parti sociali; che, di norma, in caso di deroga devono essere concessi ai lavoratori interessati equivalenti periodi di riposo compensativo;

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

SEZIONE I

CAMPO D'APPLICAZIONE E DEFINIZIONI

Articolo 1

Oggetto e campo di applicazione

1. La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime di sicurezza e di salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro.
2. La presente direttiva si applica:
 - a) ai periodi minimi di riposo giornaliero, riposo settimanale e ferie annuali nonché alla pausa ed alla durata massima settimanale del lavoro; e
 - b) a taluni aspetti del lavoro notturno, del lavoro a turni e del ritmo di lavoro.
3. La presente direttiva si applica a tutti i settori di attività, privati o pubblici, ai sensi dell'articolo 2 della direttiva 89/391/CEE, fatto salvo l'articolo 17 della presente direttiva, ad eccezione dei trasporti aerei, ferroviari, stradali e marittimi, della navigazione interna, della pesca in mare, delle altre attività in mare, nonché delle attività dei medici in formazione.
4. Le disposizioni della direttiva 89/391/CEE si applicano pienamente alle materie contemplate al paragrafo 2, fatte salve le disposizioni più vincolanti e/o specifiche contenute nella presente direttiva.

Articolo 2

Definizioni

Ai sensi della presente direttiva si intende per:

- 1) «*orario di lavoro*»: qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali;
- 2) «*periodo di riposo*»: qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro;
- 3) «*periodo notturno*»: qualsiasi periodo di almeno 7 ore, definito dalla legislazione nazionale e che comprenda in ogni caso l'intervallo fra le ore 24 e le ore 5;
- 4) «*lavoratore notturno*»:
 - a) qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero, impiegate in modo normale; e

N. L. 307/20

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

13. 12. 93

- b) qualsiasi lavoratore che possa svolgere durante il periodo notturno una certa parte del suo orario di lavoro annuale, definita a scelta dello Stato membro interessato:
- dalla legislazione nazionale, previa consultazione delle parti sociali, o
 - da contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali a livello nazionale o regionale;
- 5) *-lavoro a turni-*: qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, ed il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro ad ore differenti su un periodo determinato di giorni o settimane;
- 6) *-lavoratore a turni-*: qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni.

SEZIONE II

PERIODI MINIMI DI RIPOSO — ALTRI ASPETTI DELL'ORGANIZZAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Articolo 3

Riposo giornaliero

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, nel corso di ogni periodo di 24 ore, di un periodo minimo di riposo di 11 ore consecutive.

Articolo 4

Pausa

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 6 ore, di una pausa la cui modalità e, in particolare, la cui durata e condizioni di concessione sono fissate da contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali o, in loro assenza, dalla legislazione nazionale.

Articolo 5

Riposo settimanale

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, per ogni periodo di 7 giorni, di un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore a cui

si sommano le 11 ore di riposo giornaliero previste all'articolo 3.

Il periodo minimo di riposo di cui al primo comma comprende in linea di principio la domenica.

Se condizioni oggettive, tecniche o di organizzazione del lavoro lo giustificano, potrà essere fissato un periodo minimo di riposo di 24 ore.

Articolo 6

Durata massima settimanale del lavoro

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché, in funzione degli imperativi di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori:

- 1) la durata settimanale del lavoro sia limitata mediante disposizioni legislative, regolamentari o amministrative oppure contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali;
- 2) la durata media dell'orario di lavoro per ogni periodo di 7 giorni non superi 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

Articolo 7

Ferie annuali

1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane, secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali.

2. Il periodo minimo di ferie annuali retribuite non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro.

SEZIONE III

LAVORO NOTTURNO — LAVORO A TURNI — RITMO DI LAVORO

Articolo 8

Durata del lavoro notturno

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

- 1) l'orario di lavoro normale dei lavoratori notturni non superi le 8 ore in media per periodo di 24 ore;

12-93

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

N. L 307/21

J i lavoratori notturni il cui lavoro comporta rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali non lavorino più di 8 ore nel corso di un periodo di 24 ore durante il quale effettuano un lavoro notturno.

Ai fini del presente punto, il lavoro comportante rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali è definito dalle legislazioni e/o prassi nazionali o da contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali, tenuto conto degli effetti e dei rischi inerenti al lavoro notturno.

Articolo 9

Valutazione della salute e trasferimento al lavoro diurno dei lavoratori notturni

1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

- a) i lavoratori notturni beneficino di una valutazione gratuita del loro stato di salute, prima della loro assegnazione e, in seguito, ad intervalli regolari;
- b) i lavoratori notturni che hanno problemi di salute aventi un nesso riconosciuto con la loro prestazione di lavoro notturno vengano trasferiti, quando possibile, ad un lavoro diurno per cui essi siano idonei.

2. Nella valutazione gratuita dello stato di salute di cui al paragrafo 1, lettera a) deve essere rispettato il segreto medico.

3. La valutazione gratuita dello stato di salute di cui al paragrafo 1, lettera a) può rientrare in un sistema sanitario nazionale.

Articolo 10

Garanzie per lavoro in periodo notturno

Gli Stati membri possono subordinare il lavoro di talune categorie di lavoratori notturni a determinate garanzie, a condizioni fissate dalle legislazioni e/o prassi nazionali, per lavoratori esposti a un rischio di sicurezza o di salute connesso al lavoro durante il periodo notturno.

Articolo 11

Informazione in caso di ricorso regolare ai lavoratori notturni

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché il datore di lavoro che fa regolarmente ricorso a lavoratori notturni ne informi le autorità competenti, su loro richiesta.

Articolo 12

Protezione in materia di sicurezza e di salute

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

- 1) i lavoratori notturni e i lavoratori a turni beneficino di un livello di protezione in materia di sicurezza e di salute adattato alla natura del loro lavoro;
- 2) i servizi o mezzi appropriati di protezione e prevenzione in materia di sicurezza e di salute dei lavoratori notturni e dei lavoratori a turni siano equivalenti a quelli applicabili agli altri lavoratori e siano disponibili in qualsiasi momento.

Articolo 13

Ritmo di lavoro

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché il datore di lavoro che prevede di organizzare il lavoro secondo un certo ritmo tenga conto del principio generale dell'adeguamento del lavoro all'essere umano, segnatamente per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo, a seconda del tipo di attività e delle esigenze in materia di sicurezza e di salute, in particolare per quanto riguarda le pause durante l'orario di lavoro.

SEZIONE IV

DISPOSIZIONI VARIE

Articolo 14

Disposizioni comunitarie più specifiche

Le disposizioni della presente direttiva non sono applicabili laddove altri strumenti comunitari contengano prescrizioni più specifiche in materia per determinate occupazioni o attività professionali.

Articolo 15

Disposizioni più favorevoli

La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare od introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori o di favorire o consentire l'applicazione di contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali, più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

N. L. 307/22

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

13. 12. 73

Articolo 16

Periodi di riferimento

Gli Stati membri possono prevedere:

- 1) per l'applicazione dell'articolo 5 (riposo settimanale), un periodo di riferimento non superiore a 14 giorni;
- 2) per l'applicazione dell'articolo 6 (massima settimanale del lavoro), un periodo di riferimento non superiore a quattro mesi.

I periodi di ferie annue, concesse a norma dell'articolo 7, ed i periodi di assenza per malattia non vengono presi in considerazione o sono neutri ai fini del computo della media;

- 3) per l'applicazione dell'articolo 8 (durata del lavoro notturno), un periodo di riferimento definito previa consultazione delle parti sociali o mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale o regionale fra le parti sociali.

Il periodo minimo di riposo settimanale di 24 ore prescritto a norma dell'articolo 5 non viene preso in considerazione per il computo della media se cade nel periodo di riferimento in questione.

Articolo 17

Deroghe

1. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, gli Stati membri possono derogare agli articoli 3, 4, 5, 6, 8 e 16 quando la durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata e/o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta:

- a) di dirigenti o di altre persone aventi potere di decisione autonomo;
- b) di manodopera familiare; o
- c) di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose.

2. Si può derogare per via legislativa, regolamentare o amministrativa o mediante contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali, a condizione che vengano concessi ai lavoratori interessati equivalenti periodi di riposo compensativo oppure, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per ragioni oggettive, a condizione che venga loro concessa una protezione appropriata:

2.1. agli articoli 3, 4, 5, 8 e 16:

- a) per le attività caratterizzate da una distanza fra il luogo di lavoro e il luogo di residenza del

lavoratore oppure da una distanza fra diversi luoghi di lavoro dello stesso;

- b) per le attività di guardia, sorveglianza e permanenza caratterizzate dalla necessità di assicurare la protezione dei beni e delle persone, in particolare, quando si tratta di guardiani o portinai o di imprese di sorveglianza;
- c) per le attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, in particolare, quando si tratta:
 - i) di servizi relativi all'accettazione, al trattamento e/o alle cure prestati da ospedali o stabilimenti analoghi, da case di riposo e da carceri;
 - ii) del personale operante nei porti o negli aeroporti;
 - iii) di servizi stampa, radiofonici, televisivi, di produzione cinematografica, postali o delle telecomunicazioni, di servizi di ambulanza, di vigili del fuoco o di protezione civile;
 - iv) di servizi di produzione, di trasmissione e distribuzione del gas, dell'acqua e dell'elettricità, di servizi di raccolta dei rifiuti domestici o degli impianti di incenerimento;
 - v) di industrie in cui il processo lavorativo non può essere interrotto per ragioni tecniche;
 - vi) di attività di ricerca e sviluppo;
 - vii) dell'agricoltura;

- d) in caso di sovraccarico prevedibile di attività e, in particolare:

- i) nell'agricoltura;
- ii) nel turismo;
- iii) nei servizi postali;

2.2. agli articoli 3, 4, 5, 8 e 16:

- a) nei casi previsti dall'articolo 5, paragrafo 4 della direttiva 89/391/CEE;
- b) in caso di incidente o di rischio di incidente imminente;

2.3. agli articoli 3 e 5:

- a) per le attività di lavoro a turni, ogni volta che il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero e/o settimanale;
- b) per le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata, in particolare del personale addetto alle attività di pulizia.

3. Si può derogare agli articoli 3, 4, 5, 8 e 16 mediante contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali a livello nazionale o regionale o, conformemente alle regole

L. 93

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

N. L 307/23

ate da dette parti sociali, mediante contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali ad un livello inferiore.

Gli Stati membri in cui, giuridicamente, non esiste un sistema che garantisca la conclusione di contratti collettivi o di accordi tra le parti sociali a livello nazionale o regionale, per i settori contemplati dalla presente direttiva, o gli Stati membri in cui esiste un quadro legislativo specifico a tal fine, e nei limiti di tale quadro, possono, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, consentire deroghe agli articoli 3, 4, 5, 8 e 16 mediante contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali ad un livello collettivo adeguato.

Le deroghe previste al primo e secondo comma sono ammesse soltanto a condizione che ai lavoratori interessati siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.

Gli Stati membri possono prevedere norme:

- affinché il presente paragrafo sia applicato dalle parti sociali, e
- affinché le disposizioni dei contratti collettivi o accordi conclusi in conformità del presente paragrafo siano estese ad altri lavoratori, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali.

4. La facoltà di derogare all'articolo 16, punto 2, prevista al paragrafo 2, punti 2.1 e 2.2 e al paragrafo 3 del presente articolo non può avere come conseguenza la fissazione di un periodo di riferimento superiore a sei mesi.

Tuttavia gli Stati membri hanno la facoltà, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, di consentire che, per ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, i contratti collettivi o gli accordi conclusi tra le parti sociali fissino periodi di riferimento che non superino in alcun caso i dodici mesi.

Prima della scadenza di un periodo di 7 anni a decorrere dalla data di cui all'articolo 18, paragrafo 1, lettera a), il Consiglio, in base ad una proposta della Commissione corredata di una relazione di valutazione, riesamina le disposizioni del presente paragrafo e decide in merito ai loro sviluppi.

Articolo 18

Disposizioni finali

1. a) Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative neces-

sarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi il 23 novembre 1996 o provvedono affinché, al più tardi entro tale data, le parti sociali applichino consensualmente le disposizioni necessarie, fermo restando che gli Stati membri devono prendere tutte le misure necessarie per poter garantire in qualsiasi momento i risultati imposti dalla presente direttiva.

- b) i). Tuttavia, ogni Stato membro ha la facoltà di non applicare l'articolo 6, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, a condizione che assicuri, mediante le misure necessarie prese a tale scopo, che:

- nessun datore di lavoro chieda a un lavoratore di lavorare più di 48 ore nel corso di un periodo di 7 giorni, calcolato come media del periodo di riferimento di cui all'articolo 16, punto 2, a meno che non abbia ottenuto il consenso del lavoratore all'esecuzione di tale lavoro;
- nessun lavoratore possa subire un danno per il fatto che non è disposto ad accettare di effettuare tale lavoro;
- il datore di lavoro tenga registri aggiornati di tutti i lavoratori che effettuano tale lavoro;
- i registri siano messi a disposizione delle autorità competenti che possono vietare o limitare, per ragioni di sicurezza e/o di salute dei lavoratori, la possibilità di superare la durata massima settimanale del lavoro;
- il datore di lavoro, su richiesta delle autorità competenti, dia loro informazioni sui consensi dati dai lavoratori all'esecuzione di un lavoro che superi le 48 ore nel corso di un periodo di 7 giorni, calcolato come media del periodo di riferimento di cui all'articolo 16, punto 2.

Prima della scadenza di un periodo di 7 anni a decorrere dalla data di cui alla lettera a), il Consiglio, sulla base di una proposta della Commissione corredata di una relazione di valutazione, riesamina le disposizioni del presente punto i) e decide del seguito da darvi.

- ii) Parimenti, per quanto concerne l'applicazione dell'articolo 7, gli Stati membri hanno la facoltà

L. 307/24

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

13. 12. 93

tà di ricorrere ad un periodo transitorio massimo di 3 anni a decorrere dalla data di cui alla lettera a), a condizione che durante tale periodo transitorio:

- ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di 3 settimane, secondo le condizioni di ottenimento e concessione previste dalle legislazioni o prassi in vigore;
- il periodo di ferie annuali retribuite di 3 settimane non possa essere ridotto da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro.

c) Gli Stati membri ne informano immediatamente la Commissione.

2. Quando gli Stati membri adottano le disposizioni di cui al paragrafo 1, esse contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.

3. Fatto salvo il diritto degli Stati membri di fissare, alla luce dell'evoluzione della situazione, disposizioni legislative, regolamentari, amministrative e convenzionali diverse nel campo dell'orario di lavoro, a condizione che i requisiti minimi previsti dalla presente direttiva siano rispettati, l'attuazione di quest'ultima non costituisce una giustificazione per il regresso del livello generale di protezione dei lavoratori.

4. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni di diritto interno che hanno già

adottato o che adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

5. Ogni 5 anni gli Stati membri presentano alla Commissione una relazione sull'attuazione pratica delle disposizioni della presente direttiva, indicando i punti di vista delle parti sociali.

La Commissione ne informa il Parlamento europeo, il Consiglio, il Comitato economico e sociale ed il comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la protezione della salute sul luogo di lavoro.

6. La Commissione presenta con periodicità quinquennale al Parlamento europeo, al Consiglio ed al Comitato economico e sociale una relazione sull'attuazione della presente direttiva, tenendo conto dei paragrafi 1, 2, 3, 4 e 5.

Articolo 19

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì 23 novembre 1993.

Per il Consiglio

Il Presidente

M. SMET