

Quadro di riferimento generale

Considerazioni introduttive

Nel Piano d'Azione messo a punto dal Governo italiano sulla base della risoluzione del Consiglio europeo di Lussemburgo (21/11/97), volto ad evidenziare gli aspetti più recenti relativi all'occupazione e al mercato del lavoro in chiave di politica economica, risulta quanto segue:

L'occupazione (20.087.000) è rimasta stazionaria così come risulta invariato il tasso d'occupazione complessivo (41,7%) anche se mostra una rilevante polarizzazione tra i due sessi, 55,8% quello degli uomini contro il 29% delle donne, e tra le tre ripartizioni del paese nord, centro e sud, pari rispettivamente a 47,2%, 42,8% e 33,9%.

Il tasso d'attività dei giovani appare in diminuzione (-0,4%) per effetto di un aumento della scolarità.

Risulta, pertanto, che la gran parte della disoccupazione italiana è concentrata nel Mezzogiorno, anche se non mancano realtà territoriali con difficoltà occupazionali nel centro-nord. A questo proposito il Governo intende concentrare su quelle aree l'attenzione e l'iniziativa pubblica utilizzando nel modo più specifico le risorse, comunque limitate, a disposizione.

La riduzione del divario tra donne e uomini nel mercato del lavoro rappresenta un fattore importante per un rilevante incremento dell'occupazione e il Governo intende creare nuova occupazione nel Mezzogiorno valorizzando l'imprenditorialità femminile attraverso la legge n. 215/923.

Inoltre il Governo, nell'attribuire notevole importanza alle politiche che accrescono la qualità della vita e consentono nel contempo di conciliare tempi di vita e di lavoro, ha intenzione di presentare un disegno di legge sui congedi parentali in attuazione della Direttiva CEE n. 96/34 che sancisce il diritto di entrambi i genitori di assentarsi dal lavoro per un periodo non superiore a 10 mesi nei primi 8 anni di vita del bambino oltre che, alternativamente, nei casi di malattia dello stesso.

Il Governo si è anche impegnato a completare l'iter legislativo della legge comunitaria per quanto riguarda la regolarizzazione del lavoro notturno (è prevista la volontarietà e non l'obbligo di svolgimento dei turni di notte nel caso ricorrano particolari situazioni familiari) ed a promuovere le azioni positive previste dalla legge n. 125/91.

Il tema della riduzione e della flessibilità dell'orario di lavoro ha un ruolo centrale in materia di riforme del mercato del lavoro e di lotta alla disoccupazione.

Promozione dell'occupazione

La legge n. 196 del 25/6/97, concernente le norme in materia di promozione dell'occupazione, ha introdotto innovazioni in materia di riordino della formazione professionale, di tirocini formativi e di orientamento, di apprendistato, di contratti di formazione e lavoro, di lavori di pubblica utilità.

All'art. 13 della stessa legge sono stabilite misure di riduzione o rimodulazione delle aliquote contributive relative all'entità della riduzione e rimodulazione dell'orario di lavoro determinate contrattualmente.

Con la stessa legge è stato introdotto il "lavoro interinale" ed a seguito dell'emanazione del regolamento attuativo (D.D.M.M. 3/9/97 n. 381 e n.382 e circolare n. 141/97), sono già state autorizzate 20 società ad assumere lavoratori con un "contratto per prestazioni di lavoro temporaneo".

Sono stati finanziati nel 1997 i piani di inserimento professionale per i giovani privi di occupazione (art. 9 legge n. 608/96) con uno stanziamento di 180 miliardi di lire a carico del Fondo per l'occupazione.

Lavoro part-time

La misura più usata a livello europeo è il lavoro a tempo parziale ossia una prestazione lavorativa volontaria con orario giornaliero (part-time orizzontale), settimanale, mensile o annuale (part-time verticale), ridotto rispetto alla durata normale del lavoro.

Nel nostro Paese il ricorso al lavoro part-time è limitato rispetto alla media europea: la normativa vigente (legge 863/84 art. 5 co. 3) dispone che la percentuale dei lavoratori da impiegare con contratti di lavoro part-time e le mansioni alle quali possono essere adibiti sono determinate attraverso la contrattazione collettiva, anche aziendale, che ha stabilito in funzione garantista, una percentuale generalmente bassa di lavoratori a tempo parziale, escludendo le mansioni di responsabilità.

I lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale nel 1997 sono stati 419.818 (380.777 nel '96 di cui 118.425 uomini e 301.393 donne) con un incremento del ricorso a questo istituto rispetto al '96 pari a 39.041 unità. I contratti trasformati dal tempo pieno al tempo parziale hanno interessato 82.550 lavoratori (nel '96 sono stati 76.599). Pertanto nel '97 si è registrato un incremento del ricorso a questo istituto di 5.951 unità. Il settore in cui si è realizzato il maggior numero di trasformazioni è stato quello dei servizi (25,4%

operai e 34,1% impiegati), seguito dall'industria (rispettivamente 23,8% e 16,1%) e dall'agricoltura (rispettivamente 0,4% e 0,2%).

- (Dati forniti dalla D.G. Impiego Div. VII)
- (Dati forniti dalla D.G. Impiego Div. VII)

Lavori socialmente utili

Nel corso del 1997 si è incrementata la diffusione dei lavori socialmente utili diretti a fornire maggiori possibilità occupazionali e caratterizzati da un contenuto più mirato e aderente alle richieste sociali.

Nel primo semestre del 1997, la Commissione di studio istituita presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale sui lavori socialmente utili ha elaborato uno schema di provvedimento di riforma costituito da un decreto legislativo successivamente approvato dal Consiglio dei Ministri (decreto legislativo n. 468 del 1 dicembre 1997).

Il decreto di cui trattasi è informato ai criteri contenuti nell'art. 22 della legge n. 196 del 24/6/1997, tra i quali si rammentano l'individuazione dei settori ed ambiti di intervento, le condizioni di accesso ai lavori socialmente utili, il trattamento economico e la durata del loro utilizzo.

Per quanto riguarda la consistenza numerica del fenomeno, nel 1997 i lavoratori utilizzati in L.S.U. sono stati 189.350 di cui 87.015 utilizzati con sussidio.

- (Dati forniti dalla D.G. Impiego Div. II)

Nel citato decreto legislativo n. 468 - art. 8 co. 15 - sono state introdotte misure a tutela del reddito delle lavoratrici madri impiegate nei lavori socialmente utili che non possono vantare una precedente copertura assicurativa ai sensi dell'art. 17 della legge 1204/71: in questi casi l'I.N.P.S. corrisponde un'indennità pari all'80% dell'importo dell'assegno durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro.

Lo stesso trattamento è previsto per le titolari di borsa-lavoro (art. 5 D.L. n. 28/97) che si trovino nelle condizioni di cui all'art. 17 L. 1204/71.

Contratti di formazione-lavoro

Per quanto riguarda i contratti di formazione-lavoro, si è registrata, nell'anno in corso, una riduzione dei progetti approvati e, allo stesso tempo, un aumento del numero dei lavoratori interessati.

Le regioni che hanno avviato il maggior numero di lavoratori con contratti di formazione lavoro sono state: la Lombardia, (48.151 unità, di cui 29.720 uomini e 18.431 donne); l'Emilia Romagna, (32.670 unità, di cui 21.347 uomini e 11.423 donne); il Veneto (27.693 unità, di cui 16.940 uomini e 10.753 donne); il Lazio (23.487 unità, di cui 15.396 uomini e 8.451 donne).

Inoltre, nel corso del 1997, il Ministero del Lavoro ha approvato 67 progetti a valenza interregionale; due progetti-quadro predisposti da Ordini e Collegi Professionali e cinque regolamentazioni contrattuali concordate tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Dati regionali

Alla luce delle informazioni che le Direzioni Regionali del Lavoro fanno pervenire periodicamente, risulta che nell'anno 1997 la generale situazione occupazionale risulta stazionaria nel centro sud e con segnali positivi nel nord.

In **Piemonte** si è registrato un miglioramento del dato relativo agli avviamenti al lavoro (+ 4% rispetto al 1996) in concomitanza alla diminuzione della disoccupazione maschile (- 2.000 unità) ed all'aumento in misura analoga della disoccupazione femminile.

Si registra un incremento rilevante delle assunzioni in provincia di Torino (+ 11,5%) e in provincia di Asti (+8%). Il profilo strutturale dell'occupazione femminile appare sostanzialmente invariato: le lavoratrici sono in genere appiattite sui livelli di inquadramento medio-bassi ed è limitato il numero delle donne con incarichi di responsabilità.

La crescita della presenza femminile è comunque trainata dallo sviluppo del terziario, mentre l'industria è ancora fortemente orientata sulla manodopera maschile.

Nel corso del 1997 in **Lombardia** si è registrato un lieve incremento dell'occupazione femminile da lavoro dipendente concentrata nel Settore dei Servizi (+ 7.000 unità), mentre è rimasto invariato il numero delle dipendenti occupate nell'agricoltura e nell'industria.

Anche nelle **Marche** si assiste ad un trend positivo: le donne tuttavia sembrano ancora relegate in attività marginali siano esse a tempo determinato, a tempo parziale o a domicilio.

Permangono purtroppo fenomeni di "congelamento occupazionale" relegati alla figura del "caporalato" che è ancora presente nel **Mezzogiorno**.

Tutto ciò risale, essenzialmente, ad un disagio sociale dovuto alla mancanza oppure alla perdita di posti di lavoro, fenomeni che, in determinate regioni, raggiungono un tasso più elevato a causa del mancato sfruttamento delle loro risorse materiali. Tuttavia in altre regioni del centro sud la situazione presenta aspetti meno gravi.

Nella regione **Abruzzo**, per esempio, è in aumento l'occupazione nei settori del turismo, dei servizi e del commercio.

Dalle indagini effettuate nell'anno 1997, non emergono, in generale, delle vere e proprie denunce relative a discriminazioni di sesso, ma piuttosto fenomeni di cambiamento socio-culturali della domanda che indicano la multidirezionalità nella ricerca di un posto di lavoro.

Ulteriori dati sulle realtà regionali emergono dalle relazioni allegate.

Applicazione normativa della legge 903/77

Articolo 1

Per quanto riguarda l'**art. 1** della legge 903/77, recante il divieto di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso in relazione all'accesso al lavoro anche se attuate in riferimento allo stato di gravidanza, sono pervenuti agli Uffici Ispettivi della Regione Toscana due casi di discriminazione, e pertanto di violazione del disposto, nelle province di Firenze e di Lucca da parte di aziende operanti rispettivamente nel settore trasporti e cartario.

Dalla relazione della Direzione Regionale del Lavoro del Lazio risulta che non sono state presentate denunce su discriminazioni in tema di accesso al lavoro; tuttavia, in materia di assunzione, a questa Direzione Generale sono pervenute numerose denunce telefoniche in merito a discriminazioni collegate allo stato di gravidanza.

Si rammenta che la Corte di Cassazione con sentenza n. 8971/95 ha chiarito la portata della tutela giuridica relativa allo stato di gravidanza che, come tale, non deve ostacolare l'assunzione né pregiudicare il diritto all'indennità economica di maternità, "anche nel caso in cui di fatto non vi sia stata la prestazione lavorativa per effetto della coincidenza dell'inizio del rapporto di lavoro con l'astensione anticipata autorizzata dall'Ispettorato del Lavoro".

Alcune amministrazioni ed enti, a seguito di questa sentenza, hanno provveduto a sanare le situazioni pregresse, corrispondendo alle interessate le relative indennità di maternità.

Un altro problema ripetutamente posto all'attenzione è costituito dalla domanda, da parte di lavoratrici madri, di utilizzare il part time, richiesta spesso disattesa dai datori di lavoro con la conseguenza della rinuncia al lavoro delle interessate. Anche se la scelta di utilizzare il part time è condizionata all'accordo di entrambe le parti, la giurisprudenza sia nazionale che comunitaria sottolinea la rilevanza dei problemi familiari per i lavoratori a tempo parziale (direttiva 97/81 UE).

Divieto di discriminazione a causa dello stato di gravidanza

Si rammenta che il comma 2 dell'art. 1 vieta le discriminazioni anche se attuate:

- 1) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;
- 2) attraverso meccanismi di preselezione.

Parimenti la direttiva CEE n. 76/207 (Parità di trattamento nell'accesso al lavoro, la formazione professionale e le condizioni di lavoro) — art. 3 — vieta le discriminazioni anche riguardo ai “criteri di selezione agli impieghi o posti di lavoro, comunque sia il settore o il ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale”.

Segnalazioni sono pervenute ai Servizi Ispettivi per test di gravidanza eseguiti su partecipanti a selezioni per l'accesso al lavoro.

A seguito della sentenza della Corte di Cassazione n. 2635/97 secondo la quale non viola la legge n. 300/70 (Statuto dei Lavoratori) il datore di lavoro che effettua su aspiranti dipendenti il test di gravidanza, sono stati inviati all'onorevole Ministro due ordini del giorno di due Consigli Comunali della regione Toscana, con i quali si chiede al Parlamento ed al Governo di rafforzare gli strumenti di tutela della libertà individuale dell'accesso al lavoro basato sulle potenzialità e non su discriminazioni di sesso.

Il Decreto Legislativo n. 645/96, “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”, ha integrato la normativa italiana in materia di tutela delle lavoratrici madri.

Con circolare ministeriale n. 66/97 sono state illustrate le innovazioni di rilievo: la previsione che il datore di lavoro deve modificare temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro per evitare l'esposizione al rischio delle lavoratrici madri fino a sette mesi dopo il parto e la previsione di permessi retribuiti per esami prenatali. Con sentenza n. 373/97 la Corte Costituzionale ha dichiarato non fondate le questioni di legittimità costituzionale sollevate dalle regioni Toscana, Umbria e Veneto, in merito agli artt. 2 e 5 del Decreto Legislativo n. 645, in riferimento agli artt. 117 e 118 della Costituzione.

Si rammenta che, ad avviso delle Regioni ricorrenti, la disposizione denunciata avrebbe devoluto agli Ispettorati del Lavoro funzioni di tutela della salute negli ambienti di lavoro assegnate alle Regioni dall'art. 117 della Costituzione e dalla successiva legislazione statale di trasferimento delle funzioni in materia di assistenza sanitaria (D.P.R. n. 616/77, legge n. 833/78).

La Corte Costituzionale ha chiarito che “la disposizione impugnata, nella sua letterale formulazione non comporta il ridimensionamento delle competenze regionali...”

Il denunciato comma 2 dell'art. 5 preordina infatti l'intervento dell'Ispettorato del Lavoro esclusivamente ai fini di un controllo sull'impossibilità della modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro per motivi organizzativi e produttivi..."

Dati gli effetti negativi riscontrati a seguito dell'uso massiccio da parte delle lavoratrici e degli stessi Servizi Ispezione dell'art. 5 lett. a) della L. n. 1204/71 (gravi complicanze della gestazione), si sta utilizzando al meglio il citato D.L. n. 645/96, allo scopo di: a) evitare le ripercussioni sul lavoro femminile di un lungo periodo di assenza; b) estendere le misure alternative all'astensione dal lavoro (spostamento ad altre mansioni - diversa organizzazione dell'orario e delle condizioni di lavoro).

Articolo 2

In riferimento all'art. 2 della L. 903/77 che sancisce un diritto paritario di retribuzione per entrambi i sessi, non risultano pervenute ai Servizi Ispettivi denunce per violazione della stessa norma nell'anno 1997. A questo proposito, soltanto la Direzione Provinciale del Lavoro di Lecce ha evidenziato che gli accordi provinciali di riallineamento retributivo ai sensi dell'articolo 5 della L. 608/96 sono frequenti nei settori ad occupazione quasi esclusivamente femminile come il tessile, l'abbigliamento ed il settore calzaturiero.

Tuttavia gli uffici periferici concordano nel giudizio che perdurano disuguaglianze dovute a fattori strutturali e culturali: le donne occupano raramente posizioni dirigenziali nonostante la loro accresciuta presenza sul mercato del lavoro e spesso occupano posizioni precarie con poche garanzie e diritto.

Per quanto riguarda il concetto di "eguale retribuzione", esso è stato inteso in senso ampio dalla giurisprudenza, come comprensivo dell'intero trattamento retributivo e non soltanto dei minimi salariali.

Ne risulta che nei settori produttivi ad alta concentrazione di manodopera femminile, le classificazioni professionali possono contenere discriminazioni indirette che si riflettono nelle remunerazioni del lavoro femminile, a causa di un minor grado di apprezzamento delle mansioni svolte prevalentemente dalle donne.

Altro elemento importante di differenziazione retributiva è rappresentato dalle aggiunte alle tariffe contrattuali legate al merito personale, alla disponibilità, al lavoro straordinario ed ai turni: si tratta di discriminazioni "indirette" in quanto apparentemente "neutre", ma che in realtà svantaggiano in modo maggiore le lavoratrici.

La Corte di Giustizia UE ha esaminato fra l'altro alcune ordinanze sulla parità di retribuzione tra i sessi (Direttiva n. 75/117). Si cita a tale proposito la

sentenza relativa alla causa 109/88 che recita: "La direttiva n. 75/117 CEE del Consiglio va interpretata nel senso che: quando un'impresa applica un sistema di retribuzione caratterizzato da una mancanza totale di trasparenza, il datore di lavoro ha l'onere di provare che la sua prassi salariale non è discriminatoria dal momento che il lavoratore di sesso femminile dimostra, relativamente ad un numeri rilevante di lavoratori dipendenti, che la retribuzione media dei lavoratori di sesso femminile è inferiore a quella dei lavoratori di sesso maschile".

Si rammenta che circa i criteri validi per individuare le discriminazioni in materia retributiva e nell'assegnazione di mansioni e qualifiche con la legge 125/91 è stata introdotta la prova statistica quale elemento probante per dimostrare l'esistenza di un comportamento discriminatorio.

Articolo 3

In ordine all'applicazione dell'art. 3 riferita al divieto di discriminazione per l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione in carriera, sono state presentate poche denunce: tuttavia, nella generalità dei casi, si può affermare che l'assegnazione delle mansioni riflette l'inquadramento contrattuale risentendo, però, delle basse qualifiche professionali con cui le donne sono assunte.

Inoltre, in ordine a tale norma, sono stati avviati accertamenti da parte del Servizio Ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro di Milano, presso aziende grafiche che hanno fatto ricorso alla C.I.G.O. e poi alla C.I.G.S. a zero ore per alcune lavoratrici, mentre gli altri lavoratori sono stati posti in cassa integrazione a rotazione.

Numerose denunce sono pervenute per violazione dell'art. 2 ultimo comma della legge 1204/71 che vieta la sospensione dal lavoro delle lavoratrici madri dal momento della presentazione della certificazione di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo il caso di sospensione di attività dell'azienda.

Denunce di "discriminazioni indirette" sono pervenute in merito alla progressione in carriera dei lavoratori part-time, per la maggior parte donne, nonché per il mancato riconoscimento dei periodi di assenza facoltativa dal lavoro (art. 7, 1° e 2° comma L.1204/71) nell'anzianità di servizio ai fini dell'avanzamento in carriera.

Questa Direzione Generale, insieme con il Comitato Nazionale di Parità e la Consigliera Nazionale di Parità ha svolto numerose riunioni con le rappresentanze sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori per esaminare le disposizioni contenute nel contratto collettivo del settore del credito in materia di lavoro part time e progressione in carriera.

Tali disposizioni sono state ritenute indirettamente discriminatorie ai sensi della normativa vigente e della giurisprudenza della Corte di Giustizia per il

personale femminile che costituisce la maggior parte dei lavoratori a part time; infatti, per l'avanzamento di carriera, l'elemento essenziale è l'anzianità di servizio che per la categoria è riproporzionata in relazione alle ore di lavoro svolte.

Inoltre, in caso passaggio a tempo pieno, il rallentamento di progressione economica e di carriera permane, poiché il periodo trascorso a part time viene parimenti valutato in proporzione.

L'Assicredito e l'Acri hanno manifestato disponibilità ad una revisione in sede contrattuale delle disposizioni nel senso della giurisprudenza comunitaria.

Articolo 4

In merito all'**art. 4** si fa presente che agli Uffici Ispettivi non sono pervenuti richieste di prolungamento oltre l'età pensionabile dell'attività lavorativa da parte di lavoratrici, in quanto sono state poche le donne che si sono avvalse della facoltà di prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini.

Articolo 5

Per quanto riguarda l'**art. 5**, 2° comma della L. 903/77, risultano frequenti gli accordi di deroga al divieto del lavoro notturno per le lavoratrici delle aziende manifatturiere anche artigianali. I motivi alla base degli accordi sono relativi alle diverse esigenze della produzione aziendale ed anche alla migliore utilizzazione degli impianti, per far fronte a particolari esigenze di produzione e per migliorare l'organizzazione del lavoro in corrispondenza dei periodi di maggiore richiesta produttiva.

La Corte di giustizia europea, il 4 dicembre 1997, si è pronunciata nei confronti di questa normativa in materia di lavoro notturno e ha statuito che "la Repubblica italiana, avendo mantenuto in vigore nel proprio ordinamento giuridico disposizioni che stabiliscono il divieto di lavoro notturno per le donne...., è venuta meno agli obblighi a essa incombenti in forza del diritto comunitario".

Al riguardo, è in corso la presentazione del Decreto Legislativo di recepimento che si baserà sui seguenti criteri:

- 1) divieto di lavoro notturno per le lavoratrici madri dall'inizio della gravidanza fino al compimento del settimo mese di età del bambino (l'attuale normativa prevede tale divieto solo per le lavoratrici dell'industria manifatturiera);
- 2) obbligo dello spostamento ad attività diurna dei lavoratori di entrambi i sessi: a) per motivi di salute accertati, b) per assistenza ai figli fino a dieci anni quando siano affidati ad un solo genitore o se siano disabili ai sensi dell'art. 4 della legge 104/92.

In data 12 novembre 1997 è stato raggiunto un accordo tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL in materia di recepimento della Direttiva UE n. 93/104; per quanto riguarda il lavoro notturno devono essere esentati: a) i lavoratori dichiarati inidonei dalle ASL, b) le lavoratrici madri, c) le lavoratrici o i lavoratori con bambini fino a tre anni o con disabili conviventi.

Articolo 6

In merito all'**art. 6** della stessa legge, dalle relazioni pervenute non risulta che siano state denunciate ai competenti Uffici Ispettivi violazioni sulla norma che estende alle lavoratrici che hanno adottato bambini, o li hanno in affidamento preadottivo, i benefici previsti per le lavoratrici madri. A tale proposito si rammenta che la Corte Costituzionale, con sentenza n. 332/1988, 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** co. 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.

Numerose richieste da parte dei genitori adottivi ed affidatari sono pervenute in particolare sui seguenti aspetti:

- a) elevamento dell'età del bambino per poter utilizzare i permessi;
- b) periodi di assenza per recarsi nei paesi di origine dei bambini per l'espletamento delle pratiche di adozione.

Articolo 7

In ordine all'**art. 7** che riconosce anche al padre lavoratore, anche adottivo o affidatario, il diritto all'astensione facoltativa dal lavoro ed ai i permessi in caso di malattia del bambino (art. 7 L. 1204/71) in alternativa alla madre, lavoratrice dipendente, dalle indagini ispettive e dagli esposti acquisiti si registra un aumento delle richieste da parte dei padri, prospettandosi con ciò l'evoluzione sociale della coppia genitoriale, ora "orientata al superamento della separatezza dei ruoli della donna e dell'uomo, nella famiglia e fuori di essa, e verso una più paritaria partecipazione di entrambi ai compiti di cura, di assistenza e di educazione "dei minori". (Sentenza Corte di Cassazione n. 341/91).

In tal senso, nella provincia di Chieti, risultano in aumento i casi di lavoratori che si sono avvalsi del diritto di assenza; tuttavia, a tratto generale, è ancora prevalente l'esercizio del diritto da parte della madre nel primo anno di

vita del bambino. E' importante notare che l'utilizzo di tali permessi da parte dei padri avviene quasi esclusivamente nel settore pubblico.

Sulla base dei dati forniti dalla sede regionale lombarda dell'I.N.P.S., risulta che il numero delle lavoratrici madri che nel corso del 1997 hanno usufruito dell'astensione facoltativa, è stato di 23.994 unità, mentre quello dei lavoratori padri è stato di 50 unità. La Direzione Regionale del Lavoro della Lombardia ha comunicato che 5 lavoratori hanno chiesto di usufruire dell'astensione obbligatoria post partum al posto della madre, affetta da grave malattia (vedi sentenza Corte Costituzionale n. 1/87 e circolare 89/87).

In via conclusiva dai dati regionali trasmessi emerge che sono soprattutto le lavoratrici del centro sud a fruire delle assenze facoltative e per malattia del bambino.

I problemi più rilevanti restano tuttora:

- a) l'impossibilità per il padre lavoratore dipendente di utilizzare i permessi ex art. 7 L.1204/71 qualora la madre non sia lavoratrice dipendente. Si rammenta in proposito che la Corte Costituzionale con sentenza n. 150/94 ha invitato il Governo ad intervenire per superare la differenza di trattamento tra lavoratrici autonome e dipendenti;
- b) l'impossibilità di cumulare i permessi in caso di parto plurimo;
- c) la mancata garanzia del mantenimento del posto di lavoro per il lavoratore padre che utilizza tali permessi a differenza di quanto previsto dall'art. 2 della legge 1204/71 che sancisce il divieto di licenziamento.

Questa problematica dovrebbe trovare soluzione in sede di accoglimento della direttiva UE concernente "accordo quadro sul congedo parentale", i cui punti qualificanti sono:

- 1) attribuzione "iure proprio" a ciascun genitore del diritto ai permessi;
- 2) estensione del diritto ai permessi fino al compimento di otto anni di età del bambino;
- 3) garanzie dal licenziamento per il genitore che utilizza tali permessi.

Sta di fatto che la legge n. 903 ha iniziato a incidere sui ruoli all'interno della famiglia, valorizzando la figura dei padri nell'accudimento dei figli, ancorchè il problema sia tuttora configurato staticamente in quanto il diritto del padre è solo derivato.

Circa le agevolazioni sul lavoro ex art. 33 della legge 104/92, un gruppo di lavoro interministeriale presso la Presidenza del Consiglio -Dipartimento Solidarietà Sociale - ha elaborato una serie di direttive per l'equiparazione del trattamento relativo ai permessi nel settore pubblico e privato. A seguito del parere del Consiglio di Stato n. 65/96 è stato stabilito che il lavoratore dipendente, genitore di disabile, può utilizzare i tre giorni di permesso mensile, ex comma 3, nel caso in cui la madre sia lavoratrice autonoma o non lavoratrice nei seguenti casi:

- 1) quando la madre sia malata;

- 2) quando nel nucleo familiare sia presente un altro figlio da zero a sei anni o altri bambini anche di età superiore;
- 3) quando per la natura dell'handicap del figlio sia necessaria assistenza notturna anche da parte del genitore lavoratore.

Articolo 8

Circa l'applicazione dell'art. 8 sono sorti problemi per la conciliazione dei riposi giornalieri per particolari attività (attività di volo e attività didattiche). Si rammenta a questo proposito che la Corte Costituzionale con sentenza n. 179/93 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 7 della legge 903/77 nella parte in cui non estende al padre lavoratore dipendente, in alternativa alla madre lavoratrice dipendente consenziente, il diritto ai riposi giornalieri previsti dall'art. 10 della legge 1204/71.

Continuano a pervenire quesiti sulla possibilità per i genitori adottivi o affidatari di utilizzare i permessi giornalieri anche se non è esplicitamente previsto dall'art. 6 della legge 903/77. Si rammenta in proposito che con circolare n. 229/88 dell'INPS si precisa che i riposi di cui all'art. 10 della legge 1204/71 sono applicabili alle madri adottive o affidatarie fino al compimento di un anno di età del bambino e sono estesi ai padri sulla base della sentenza della C.C. n. 1/87 nei limiti indicati dalla stessa (decesso o grave infermità della madre); con circolare n. 382/88 il Ministero del Lavoro si era già espresso in questi termini.

I licenziamenti

Per quanto riguarda il licenziamento determinato da motivi discriminatori basati sul sesso, il pretore ne può sanzionare la nullità (art. 15 comma 2 della legge 300/70 come modificato dall'art. 13 della legge 903/77 e dall'art. 3 della legge 108/90); alla lavoratrice discriminata spetta la reintegrazione nel posto di lavoro e il risarcimento del danno subito per il licenziamento nullo. Per le violazioni degli artt. 1 e 5 della legge 903/77 il pretore, se ritiene sussistente la violazione, ordina la cessazione immediata del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti. Con la legge 125/91 commi 4 e 5, è stata predisposta una parziale inversione dell'onere della prova: quando la lavoratrice, sulla base di elementi anche a carattere statistico, ritiene che siano posti in essere atti o comportamenti discriminatori, è a carico del datore di lavoro la prova dell'insussistenza della discriminazione.

Le dimissioni delle lavoratrici madri

A seguito dell'impegno a riferire in Parlamento sulle iniziative del Governo volte ad assicurare il rispetto delle norme a salvaguardia del posto di lavoro delle lavoratrici madri, questa Direzione Generale ha inviato la circolare n. 164/97 agli Uffici periferici per proseguire l'opera di sensibilizzazione, già intrapresa con le circolari n.85/95 e 36/96, in materia di dimissioni volontarie delle lavoratrici madri durante il periodo tutelato dal licenziamento (art. 2 Legge 1204/71).

Il numero più elevato di dimissioni dal 1991 al 1997 è stato registrato nelle seguenti regioni: Lombardia (26.379), Veneto (18.392), Emilia Romagna (8.015), Piemonte (6.507), Provincia di Bolzano (3.900), Toscana (3.747), Lazio (3.649), Friuli Venezia Giulia (2.534).

Il considerevole numero di dimissioni di lavoratrici madri durante il primo anno di vita del figlio, ha indotto le Camere di Commercio di Como e di Lecco e le Consigliere di Parità ad effettuare un'indagine sulle ragioni di tale scelta.

I motivi principali dell'abbandono del posto di lavoro sono:

- a) la difficoltà di conciliare gli impegni familiari con l'orario di lavoro troppo rigido;
- b) il rifiuto alla richiesta di part time;
- c) servizi sociali scarsi e costosi.

Circa il 20% di lavoratrici interpellate ha dichiarato di aver subito pressioni sul posto di lavoro per presentare le dimissioni.

Il contenzioso

Il numero limitato di denunce presentate dalle lavoratrici per avviare vertenze a tutti i livelli (accesso al lavoro, progressione della carriera, parità retributiva) è dovuto ad una serie di cause: scarsa fiducia nelle istituzioni, mancanza di informazione sulle norme di tutela e soprattutto il timore di perdere il posto di lavoro che rappresenta un forte deterrente alle rivendicazioni.

Da parte di questa Direzione Generale si sta predisponendo una serie di schede informative sulla normativa vigente e per l'accesso ai servizi offerti dalle Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro.

Dato l'alto numero di richieste telefoniche pervenute, si sta pensando di istituire un numero verde di pronto intervento per la soluzione dei numerosi quesiti che non si riescono evadere in tempo reale.

Con la Direttiva UE 97/80 del 15 dicembre 1997 riguardante "l'onere della prova nei casi di discriminazione sessuale", è stata accresciuta l'efficacia dei provvedimenti adottati dagli Stati membri in materia di parità dei sessi.

In particolare la Direttiva prevede (art. 4) che “gli Stati membri adottino i provvedimenti necessari affinché spetti alla parte convenuta provare l'insussistenza della violazione del principio della parità di trattamento ove chi si ritiene leso dalla mancata osservanza nei propri confronti di tale principio abbia prodotto dinanzi ad un organo giurisdizionale elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che ci sia discriminazione diretta o indiretta”.