

**Art. 7**

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

**Art. 15**

**Nessun intervento risulta essere stato richiesto per reprimere violazioni alla normativa di cui trattasi.**

## LOMBARDIA

Nel corso del 1997 in Lombardia si è registrato un lieve incremento dell'occupazione femminile dipendente, concentrata nel Settore dei Servizi, pari a 7.000 unità in più rispetto all'anno precedente, mentre è rimasto invariato il numero delle dipendenti occupate nell'agricoltura e nell'industria.

Il tasso di disoccupazione femminile a livello regionale risulta del 9,02% con un minimo del 3,50% in provincia di Lecco ed un massimo dell'11,42% in quella di Lodi.

Sul trend positivo dell'occupazione femminile, un ruolo determinante è da attribuire agli avviamenti con contratti di lavoro atipici, in particolare a quelli a tempo parziale, dove le donne sono in netta prevalenza rispetto agli uomini.

Nel corso del 1997 in Lombardia sono stati stipulati 68.845 contratti a part-time, di cui ben 52.016 hanno interessato personale femminile. Sono state anche presentate e convalidate dai competenti Servizi d'Ispezione 3.934 dimissioni dal lavoro da parte di lavoratrici nel periodo in cui, ai sensi dell'art. 2 della legge 1204/71, vige il divieto di licenziamento.

In merito allo stato d'applicazione della legge di parità in Lombardia nel corso del 1997 si deve evidenziare che, così come per gli anni scorsi, sono pervenute ai Servizi Ispettivi pochissime richieste d'intervento. I predetti Servizi Ispettivi non hanno comunque mancato di prendere in esame la normativa di parità nel corso della vigilanza ordinaria, mentre hanno continuato ad esercitare un attento controllo sugli accordi di deroga al divieto del lavoro notturno, attraverso l'esame delle comunicazioni inviate ai sensi dell'art. 5 della legge in parola, con interventi presso quelle aziende le cui comunicazioni non risultino conformi a quanto previsto dalla predetta norma di legge.

Gli stessi Servizi Ispettivi hanno altresì fornito, attraverso l'Ufficio Informazioni e Rapporti Esterni, i chiarimenti richiesti sulle norme della legge 903/77, con particolare riguardo ai benefici nei confronti delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, previsti dagli artt. 6 e 7 della legge stessa.

Costanti sono stati anche i rapporti di collaborazione tra la Direzione Regionale del Lavoro e la Consigliera di Parità e gli stessi Consiglieri di Parità Provinciali con i quali nel corso del 1997 sono stati intensificati i collegamenti.

Per quanto riguarda i risultati della vigilanza e dell'attività amministrativa svolta dai Servizi Ispettivi del Lavoro, si riferisce quanto segue:

### Art. 1.

E' pervenuta 1 richiesta d'intervento che ha riguardato un'azienda pubblica in provincia di Varese, presso la quale l'intervento ispettivo ha consentito di risolvere positivamente alcuni problemi che si erano presentati in sede di assunzione di una lavoratrice.

**Art. 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.**

**Art. 3.**

**Nessuna specifica segnalazione è pervenuta in merito, nè sono state riscontrate irregolarità nel corso della normale vigilanza.**

**In ordine a tale norma, sono stati tuttavia avviati approfonditi accertamenti da parte del Servizio Ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro di Milano, presso un'azienda grafica che ha fatto ricorso alla C.I.G.O. e poi alla C.I.G.S. lasciando a casa a zero ore solo 4 lavoratrici, contrariamente agli altri lavoratori e lavoratrici che sono stati, invece, posti in cassa integrazione a rotazione. Gli accertamenti non hanno evidenziato precise violazioni alla legge 903/77. Su tale accertamento gli ispettori incaricati, si sono messi in contatto con la Procura della Repubblica, alla quale, indipendentemente dal mancato riscontro di precise violazioni, riferiranno l'esito degli accertamenti svolti.**

**Art. 5.**

**I Servizi Ispettivi di Mantova, Milano e Varese, nel corso della vigilanza svolta, hanno rilevato la violazione dell'art. 5 da parte di quattro aziende per aver adibito al lavoro notturno personale femminile senza aver prima provveduto a rimuovere il divieto.**

**Per quanto concerne gli accordi di deroga al divieto del lavoro notturno stipulati in questa regione nel corso del 1997, essi sono stati 151, hanno interessato 134 aziende e riguardato 1.393 lavoratrici. I settori di attività interessati sono stati quello alimentare-dolciario, tessile, metalmeccanico, cartotecnico, grafico; circa i motivi che sono alla base degli accordi, questi consistono nelle diverse esigenze della produzione aziendale e nella migliore utilizzazione degli impianti per far fronte a particolari esigenze di produzione ed anche a fronte dei rilevanti investimenti effettuati per gli stessi, nell'esigenza di migliorare l'organizzazione del lavoro in corrispondenza dei periodi di maggior richiesta produttiva, infine nell'esigenza di migliorare le prospettive occupazionali.**

**Per quanto riguarda le donne che hanno effettuato lavoro notturno nel corso del 1997 sulla base di accordi di deroga stipulati negli anni precedenti ed ancora in vigore, queste ammontano a n. 7.834 .**

**Art. 6.**

**E' stato effettuato un intervento da parte del Servizio Ispettivo di Varese, a seguito del quale sono stati superati alcuni aspetti applicativi della norma in esame. Sono stati inoltre forniti all'utenza chiarimenti circa l'applicazione della normativa stessa.**

**Art. 7.**

Anche quest'anno, nella quasi totalità dei casi, è stata la madre ad utilizzare l'astensione facoltativa nel primo anno di vita del bambino e ad assentarsi dal lavoro, durante la malattia dello stesso, entro il terzo anno di età.

Non sono stati peraltro riscontrati casi di violazione del diritto del padre lavoratore.

Sulla base di dati forniti dalla sede regionale dell'INPS risulta che il numero delle lavoratrici madri che nel corso del 1997 hanno usufruito dell'astensione facoltativa è stato di 23.994 unità; il numero dei lavoratori padri che ne hanno usufruito in alternativa alla madre è stato di 50 unità.

**Art. 15.**

Non risulta che siano stati emessi decreti motivati volti alla cessazione di comportamenti illegittimi conseguenti alla violazione degli artt. 1 e 5 della legge in esame, né ricorsi al Pretore in materia di discriminazione sessuale promossi direttamente o dalle Organizzazioni sindacali.

Per quanto riguarda la legge 125/91 i Servizi Ispettivi della Lombardia hanno svolto, su incarico del competente Comitato Nazionale di Parità, accertamenti tesi a verificare l'avvenuto avvio di numerosi progetti di Azioni Positive approvati e finanziati ai sensi della normativa in esame.

Sono state inoltre fornite, da parte della Direzione Regionale, alla numerosa utenza, informazioni in ordine al rapporto sulla situazione del personale di cui all'art. 9 della legge 903/77, così come è stato dato seguito alle segnalazioni pervenute da parte delle OO.SS. dei lavoratori per la mancata consegna del rapporto sulla situazione del personale ai sensi dell'art. 9 della legge in parola.

I dati e gli elementi emersi nel corso del 1997 in ordine allo stato di applicazione della legge di parità, sulla base dell'attività svolta dai servizi d'Ispezione, attività peraltro scarsa, data la mancanza o quasi di richieste d'intervento, sembrano portare alla conclusione che, in Lombardia, la normativa abbia trovato soddisfacente attuazione.

Se da un lato può sembrare accettabile tale conclusione, dall'altro non possono non essere posti in evidenza alcuni aspetti negativi che possono influenzare la scelta delle lavoratrici di rinunciare a richiedere l'intervento dei Servizi Ispettivi o di adire direttamente il Pretore del Lavoro.

Tra questi aspetti si ritiene di dover indicare:

- la preoccupazione primaria delle interessate a conservare il posto di lavoro, anche a scapito della progressione in carriera, della qualifica e delle mansioni, garantite dall'art. 3 della legge 903;
- l'insufficienza e l'inefficacia delle sanzioni penali previste dall'art. 16 della legge 903, per la violazione degli artt. 1, 2 e 3 della stessa legge;
- l'impossibilità per lo stesso Servizio Ispettivo di promuovere direttamente sulla base se gli accertamenti svolti, l'azione in giudizio davanti al Pretore in funzione di giudice del lavoro, al fine di far cessare le discriminazioni riscontrate.

STATO DI APPLICAZIONE DELLA LEGGE N. 903/77 IN LOMBARDIAPARITA' DI TRATTAMENTO TRA UOMINI E DONNE  
IN MATERIA DI LAVORORELAZIONE ANNO 1997

In conformità alle direttive ministeriali, si riferisce sullo stato di applicazione in Lombardia della Legge n.903/77.

I dati e le notizie che qui di seguito si riportano sono quelli comunicati dai Servizi d'Ispezione delle Direzioni Provinciali del Lavoro, relativi all'attività svolta nel 1997 ed integrati da altri elementi conoscitivi acquisiti da questa Direzione Regionale da altre fonti informative, tra cui le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, la Consiglieria regionale di parità e l'Ufficio Statistica della Regione Lombardia.

\* \* \* \* \*

Notizie di carattere generale

Nel corso del 1997, come risulta dalla rilevazione ISTAT della forza lavoro in Lombardia, si è registrato un lieve incremento dell'occupazione femminile dipendente, così come avvenuto nel 1996, concentrata nel Settore dei Servizi, pari a 7.000 unità in più rispetto all'anno precedente, mentre è rimasto invariato il numero delle dipendenti occupate nell'agricoltura e nell'industria.

Il tasso di disoccupazione femminile a livello regionale risulta del 9,02% con un minimo del 3,50% in provincia di Lecco ed un massimo dell'11,42% in quella di Lodi.

Sul trend positivo dell'occupazione femminile, un ruolo determinante è da attribuire agli avviamenti con contratti di lavoro atipici, in particolare a quelli a tempo parziale, dove le donne sono in netta prevalenza rispetto agli uomini.

Nel corso del 1997, sono stati, infatti, stipulati in Lombardia, come comunicato dai Servizi d'Ispezione, n. 68.845 contratti a part-time, di cui ben 52.016, pari al 75,55% hanno interessato personale femminile.

Nel corso del 1997 sono state anche presentate e convalidate dai competenti Servizi d'Ispezione, n. 3.934 dimissioni dal lavoro da parte di lavoratrici nel periodo in cui, ai sensi dell'art. 2 della legge n.1204, vige il divieto di licenziamento.

Le dimissioni presentate per singola provincia sono le seguenti:

|               |    |       |
|---------------|----|-------|
| BERGAMO       | n. | 718   |
| BRESCIA       | "  | 786   |
| COMO - LECCO  | "  | 408   |
| CREMONA       | "  | 111   |
| MANTOVA       | "  | 147   |
| MILANO - LODI | "  | 1.325 |
| PAVIA         | "  | 105   |
| SONDRIO       | "  | 72    |
| VARESE        | "  | 262   |
| -----         |    |       |
| TOTALE        | N. | 3.934 |

I dati relativi al numero degli avviamenti delle lavoratrici con contratto part-time ed al numero di dimissioni volontarie, evidenzia come ancora oggi, nella società italiana, sia la donna che in via prioritaria si occupa della cura della famiglia ed in particolare dei figli, anche rinunciando al posto di lavoro.

A proposito delle dimissioni volontarie che in Lombardia, da anni ormai riguarda un elevato numero di lavoratrici, una delle cause all'origine di tale scelta, sembra essere quella della difficoltà ad affidare il figlio a terzi, sia all'interno del nucleo familiare che presso gli asili nido presenti sul territorio, insufficienti a soddisfare le esigenze delle famiglie. Va anche, tuttavia, evidenziato che non tutte le madri, pur avendone la possibilità, ritengono valida la scelta di affidare i loro figli alle appropriate strutture pubbliche o private che siano, per l'intera giornata.

Ciò in quanto ritengono la loro lontananza dal figlio, per un elevato numero di ore, negativa per una serena crescita del bambino, specie sotto il profilo psichico.

Si ritiene, quindi, importante poter conoscere le cause reali che spingono le lavoratrici a dimettersi dal lavoro subito dopo la maternità. In questo senso è intenzione di questa Direzione Regionale far inserire nel modello utilizzato dai Servizi d'Ispezione per la convalida delle dimissioni, i motivi che determinano l'abbandono del lavoro da parte delle giovani madri.

#### STATO DI APPLICAZIONE DELLA LEGGE N. 903/77

In merito allo stato di applicazione della legge di parità in Lombardia nel corso del 1997 si deve evidenziare che, così come per gli anni scorsi, sono pervenute ai Servizi d'Ispezione pochissime richieste di intervento. I predetti Servizi Ispettivi non hanno comunque mancato di prendere in esame la normativa di parità nel corso della vigilanza ordinaria, mentre hanno continuato ad esercitare un attento controllo sugli accordi di deroga al divieto del lavoro notturno, attraverso l'esame delle comunicazioni inviate ai sensi dell'art.5 della legge in parola, con interventi

presso quelle aziende le cui comunicazioni non risultavano conformi a quanto previsto dalla predetta norma di legge.

Gli stessi Servizi hanno altresì fornito, attraverso l'Ufficio Informazioni e Rapporti Esterni, i chiarimenti richiesti sulle norme di legge in parola, con particolare riguardo ai benefici nei confronti delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, previsti dagli artt. 6 e 7 della legge stessa.

Costanti sono stati anche i rapporti di collaborazione tra questa Direzione e la Consiglieria Regionale di Parità e gli stessi Consiglieri di Parità Provinciali con i quali nel corso del 1997 sono stati intensificati i collegamenti.

Ciò sia per realizzare un migliore raccordo tra gli stessi Consiglieri ed i Servizi d'Ispezione, allo scopo di facilitare il flusso dei dati informativi richiesti ai sensi della legge 125/91, sia principalmente per poter pervenire, attraverso un approfondito esame della normativa di parità e lo scambio delle rispettive esperienze, ad una più corretta ed estesa conoscenza dei contenuti della legge di parità da parte delle lavoratrici e delle aziende, oltre che per poter pervenire ad un più attento controllo dei comportamenti datoriali in occasione dell'assunzione del personale, allo scopo di attivare in tempo i meccanismi previsti dalla legge, per rimuovere quei comportamenti di discriminazione diretta ed indiretta in ragione del sesso (v. copia verbale riunione maggio '97-all.1).

Per quanto riguarda i risultati della vigilanza e, più in generale, dell'attività amministrativa svolta dai Servizi Ispettivi, si riferisce quanto segue:

Articolo 1 (Accesso al lavoro)

Richieste di intervento : n.1

Ha riguardato un'azienda pubblica in provincia di Varese, presso la quale l'intervento ispettivo ha consentito di risolvere positivamente alcuni problemi che si erano presentati in sede di

assunzione di una lavoratrice.

Art.2 (Diritto alla stessa retribuzione)

Nessuna segnalazione è pervenuta in merito ai Servizi Ispettivi e nessuna violazione è stata riscontrata nel corso della normale attività di vigilanza.

Art.3 (Attribuzione delle qualifiche,delle mansioni e della progressione in carriera)

Nessuna specifica segnalazione è pervenuta in merito,nè sono state riscontrate irregolarità nel corso della normale vigilanza.

In ordine a tale norma,sono stati tuttavia avviati approfonditi accertamenti da parte del Servizio d'Ispezione della Direzione Prov.le del Lavoro di Milano,attraverso il Gruppo Ispettivo Regionale per la vigilanza sulla legge 903 presso un'azienda grafica che ha fatto ricorso alla C.I.G.O. e poi alla C.I.G.S. lasciando a casa a zero ore solo 4 lavoratrici,contrariamente agli altri lavoratori e lavoratrici che sono stati,invece, posti in cassa integrazione a rotazione.

Gli accertamenti,ormai in fase conclusiva, non hanno evidenziato precise violazioni alla legge 903. Ciò,ovviamente,non esclude la possibilità che le lavoratrici interessate possano adire il Pretore in funzione di Giudice del Lavoro ai sensi dell'art.4 della legge n.125/91.

Su tale accertamento,comunque,gli ispettori incaricati,si sono messi in contatto con la Procura della Repubblica,alla quale, indipendentemente dal mancato riscontro di precise violazioni, riferiranno l'esito degli accertamenti svolti.

Art.5 (Lavoro notturno nelle aziende manifatturiere)

Violazioni accertate : n.4

I Servizi Ispettivi di Mantova, Milano e Varese, nel corso della vigilanza svolta, anche sulla scorta delle comunicazioni degli accordi intervenuti per la rimozione del divieto del lavoro notturno, hanno rilevato la violazione dell'art.5 da parte di quattro aziende per avere adibito al lavoro notturno personale femminile senza aver prima provveduto a rimuovere il divieto.

In merito alla permanenza del divieto del lavoro notturno delle lavoratrici, i Servizi Ispettivi di questa regione continuano a ritenere in vigore l'articolo 5 della legge in parola, inoltrandolo, in presenza di ipotesi di violazione, apposita informativa alla Procura della Repubblica, richiamando, nel contempo, all'attenzione dell'A.G. la sentenza della S.C.C. del febbraio 1995, secondo le Direttive di codesto Ministero.

La più recente sentenza della Corte di Giustizia Europea, che ha dichiarato l'art.5 in esame in contrasto con la Direttiva Comunitaria, in linea, quindi, con la richiamata sentenza della Suprema Corte, ha ulteriormente determinato il convincimento, specie nelle aziende, che tale norma di legge sia venuta meno.

Si rendono perciò necessarie ulteriori istruzioni di comportamento da parte di codesto Ministero.

Per quanto concerne gli accordi di deroga al divieto del lavoro notturno stipulati in questa regione nel corso del 1997, di cui è stata inoltrata ai competenti Servizi d'Ispezione la prevista comunicazione, questi sono stati n. 151, hanno interessato n. 134 aziende e riguardato n. 1.393 lavoratrici.

I settori di attività interessati, il numero degli accordi, delle aziende e delle lavoratrici, relativi a ciascun settore sono stati i seguenti:

TESSILE/ABBIGLIAMENTO

Accordi : n. 82;                      aziende : n. 71;                      lavoratrici:n. 451

ALIMENTARE/DOLCIARIO

Accordi : n. 21;                      aziende : n. 19;                      lavoratrici:n. 352

GOMMA/PLASTICA

Accordi : n. 17;                      aziende : n. 15;                      lavoratrici:n. 257

METALMECCANICO

Accordi : n. 19;                      aziende : n. 17;                      lavoratrici:n. 161

CARTA/CARTOTECNICO

Accordi : n. 5;                      aziende : n. 5;                      lavoratrici:n. 66

CERAMICA

Accordi: n. 2;                      aziende : n. 2;                      lavoratrici:n. 45

GRAFICO

Accordi: n. 1;                      aziende : n. 1;                      lavoratrici:n. 23

ALTRI

Accordi: n. 4;                      aziende : n. 4;                      lavoratrici:n. 38

TOTALE Accordi: n. 151                      aziende : n. 134;                      lavoratrici:n.1.393

Il numero degli accordi supera quello delle aziende in quanto spesso la deroga è stata concordata per brevi periodi dell'anno, successivamente rinnovata una o più volte.

Circa i motivi che sono alla base degli accordi, a parte alcuni che non li evidenziano, questi consistono:

- in non meglio precisate esigenze della produzione aziendale;
- nella migliore utilizzazione degli impianti per far fronte a particolari esigenze di produzione e anche a fronte dei rilevanti investimenti effettuati per gli stessi;

- nell'esigenza di migliorare l'organizzazione del lavoro in corrispondenza dei periodi di maggior richiesta produttiva;
- in motivi di sicurezza in quanto possono essere necessari interventi tempestivi anche in orario notturno da parte di personale qualificato e opportunamente addestrato;
- nell'esigenza di migliorare le prospettive occupazionali;
- su domanda, in alcuni casi delle stesse lavoratrici, che per esigenze familiari, hanno chiesto di poter effettuare lavoro notturno.

Inoltre la quasi totalità degli accordi prevede la volontarie tà delle lavoratrici ad effettuare lavoro notturno.

Per quanto riguarda le donne che hanno effettuato lavoro notturno nel corso del 1997 sulla base di accordi di deroga stipu-  
lati negli anni precedenti ed ancora in vigore, queste, sulla scorta dei dati comunicati dai Servizi Ispettivi ammontano a n.7.834, distribuite nei territori provinciali come segue:

|               |    |       |
|---------------|----|-------|
| BERGAMO       | n. | 4.026 |
| BRESCIA       | "  | 985   |
| COMO - LECCO  | "  | 21    |
| CREMONA       | "  | 34    |
| MANTOVA       | "  | 27    |
| MILANO - LODI | "  | 1.476 |
| PAVIA         | "  | 635   |
| SONDRIO       | "  | 49    |
| VARESE        | "  | 581   |
| -----         |    |       |
| TOTALE        | N. | 7.834 |

In merito al numero delle donne utilizzate nel lavoro notturno durante il 1997, si allega alla presente relazione l'apposito modello compilato in ogni sua parte.

Art. 6 (Lavoratrici adottanti bambini)

E' stato effettuato un intervento da parte del Servizio Ispettivo di Varese, a seguito del quale sono stati superati alcuni aspetti applicativi della norma in esame. Sono stati inoltre forniti all'utenza chiarimenti circa l'applicazione della normativa stessa.

Art. 7 (Lavoratori padri)

Anche quest'anno, come negli anni scorsi, nella quasi totalità dei casi è stata la madre ad utilizzare l'astensione facoltativa nel primo anno di vita del bambino e ad assentarsi dal lavoro durante la malattia dello stesso, entro il terzo anno di età.

Non sono stati peraltro riscontrati casi di violazione del diritto del padre lavoratore.

Quanto sopra trova conferma nei dati forniti, su richiesta di questa Direzione, dalla sede regionale lombarda dell'INPS.

Sulla base di questi dati risulta infatti che:

- 1°) il numero delle lavoratrici madri che nel corso del 1997 hanno usufruito dell'astensione facoltativa è stato di 23.994;
- 2°) il numero dei lavoratori padri che in alternativa alla madre hanno usufruito dell'astensione facoltativa è stato di 50.

Inoltre i lavoratori padri che hanno usufruito dell'astensione obbligatoria ai sensi dell'art. 4 lett. c) della Legge 1204/71 e dei permessi giornalieri di cui all'art. 10 della stessa, sono stati cinque. Ciò evidenzia ancora una volta, come prima accennato, che nel nostro Paese il rapporto madre-figlio continua ad essere fortemente totalizzante, e che la normativa in parola non è riuscita fino ad oggi a modificare.

Art. 15

Non risulta siano stati emessi decreti motivati volti alla cessazione di comportamenti illegittimi conseguenti alla violazione degli artt. 1 e 5 della legge in esame, nè ricorsi al Pretore in materia di discriminazione sessuale, promossi ex art. 28 della Legge 300/70, direttamente o dalle Organizzazioni sindacali.

Per quanto riguarda la Legge 125/91, i Servizi Ispettivi della Lombardia hanno svolto, su incarico del competente Comitato Nazionale di Parità nel lavoro, accertamenti tesi a verificare l'avvenuto avvio di numerosi progetti di Azioni Positive approvati e finanziati ai sensi della normativa in esame, e proceduto alla verifica finale del rendiconto di diversi altri, con redazione di apposita relazione trasmessa allo stesso Comitato per la corrispondenza del saldo.

Sono state inoltre fornite, da parte di questa Direzione Regionale, alla numerosa utenza, informazioni in ordine al rapporto sulla situazione del personale di cui all'art. 9 della legge in parola, così come è stato dato seguito alle segnalazioni pervenute da parte delle OO.SS. dei lavoratori per la mancata consegna del rapporto sulla situazione del personale ai sensi dell'art. 9 della legge in parola.

A questo riguardo sono stati posti da questa Direzione Regionale alcuni quesiti a codesto Ministero ed al Comitato Nazionale di Parità insediato presso codesto stesso Ministero, in ordine sia alla modalità di compilazione di alcune tabelle facenti parte del rapporto, sia sull'obbligo di compilazione dello stesso da parte delle Unità Sanitarie Locali, divenute Aziende Sanitarie Locali, e delle Società Cooperative.

Quest'ultimo quesito ha riguardato il conteggio o meno tra il personale dipendente, dei soci lavoratori. La risposta, fornita dal Comitato di Parità, è stata interlocutoria, in quanto per tale problematica ha interessato altri Organi ministeriali.

### Conclusioni

I dati e gli elementi emersi nel corso del 1997 in ordine allo stato di applicazione della legge di parità, sulla base della attività svolta dai Servizi d'Ispezione, attività peraltro assai scarsa, data la mancanza o quasi di richieste d'intervento, sembrano portare alla conclusione che, in Lombardia, la normativa in parola abbia trovato soddisfacente attuazione.

Se da un lato può sembrare accettabile tale conclusione, dall'altro non possono non essere posti tuttavia in evidenza alcuni aspetti negativi che possono influenzare la scelta delle lavoratrici di rinunciare a richiedere l'intervento dei Servizi Ispettivi o di adire direttamente il Pretore del Lavoro.

Tra questi aspetti si ritiene di dover indicare:

- la preoccupazione primaria delle interessate a conservare il posto di lavoro, anche a scapito della progressione in carriera, della qualifica e delle mansioni, garantite dall'art. 3 della legge 903;
- l'insufficienza e l'inefficacia delle sanzioni penali previste dall'art. 16 della Legge 903, per la violazione degli artt. 1, 2 e 3 della stessa legge. Si tratta, infatti, di reati contravvenzionali, puniti con la sola ammenda e perciò obblabili su richiesta dell'interessato, senza che il magistrato abbia la possibilità di rifiutare la richiesta di oblazione se il contravventore non dimostri di aver rimosso la violazione. L'unica modifica intervenuta in tal senso, riguarda, come ben noto, il divieto del lavoro notturno per la cui violazione si applica l'istituto della "Prescrizione obbligatoria", di cui all'art. 20 del D.L.vo n. 758/94 di modifica del sistema sanzionatorio in materia di lavoro. Proprio tale inadeguatezza delle sanzioni spinge le lavoratrici a rinunciare ad adire i Servizi Ispettivi, il cui intervento spesso non risolve il loro problema;

- l'impossibilità per lo stesso Servizio Ispettivo di promuovere, direttamente, sulla base degli accertamenti svolti, l'azione in giudizio, davanti al Pretore in funzione di giudice del lavoro, per far cessare le discriminazioni riscontrate.

Infine non può essere sottaciuto il mancato rispetto, in via quasi generalizzata, dell'art. 4, 3° comma della legge 125/91, che prevede l'obbligo nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate da imprese private e pubbliche che la prestazione richiesta sia accompagnata dalle parole "dell'uno o dell'altro sesso".

Tale obbligo in primo luogo grava sulla Pubblica Amministrazione, che è tenuta ad inserire nei bandi di concorso pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale la frase sopra riportata.

Per il rispetto della predetta norma di legge che si collega - attraverso la ridefinizione del concetto di discriminazione contenuto nel 1° e 2° comma dello stesso art. 4 - all'articolo 1 della legge n. 903, questa Direzione Regionale ha ritenuto opportuno sensibilizzare le Autorità Locali e le parti sociali con l'invio della lettera che si allega in copia (all. 2).

Per poter comunque pervenire in maniera più incisiva al rispetto della normativa di parità in questa regione, e in generale in tutto il Paese, questa Direzione Regionale ritiene necessarie le seguenti ulteriori iniziative:

- 1°) intervento di codesto Ministero sulla Presidenza del Consiglio, perchè nei bandi di concorso per l'assunzione di personale da parte dei vari Ministeri, vengano riportate le parole "dell'uno o dell'altro sesso". Ciò darà il via a quel necessario cambiamento culturale dell'intera società, in senso paritario;
- 2°) incremento delle unità ispettive in questa regione, che consenta di programmare la vigilanza d'iniziativa, anche sulla normativa di parità;