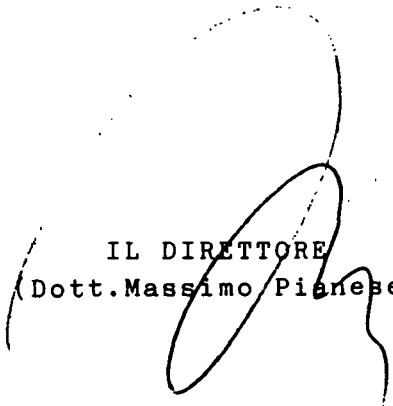


- 3°) realizzazione di corsi ministeriali di aggiornamento e forma zione del personale ispettivo nella specifica normativa di parità uomo/donna,utilizzando anche le esperienze ispettive più significative sin qui maturate;
- 4°) modifica dell'attuale sistema sanzionatorio della legge 903, inserendo accanto alla pena dell'ammenda anche quella dello arresto,con rientro,pertanto,delle sanzioni nell'ambito del D.L.vo n.758/94;
- 5°) intensificazione della collaborazione tra i Consiglieri Pro vinciali di Parità ed i Servizi d'Ispezione' del Lavoro,per una maggiore conoscenza della condizione femminile nei luo ghi di lavoro e delle varie problematiche che sono di osta colo all'accesso al lavoro delle donne e alla loro permanen za nel mondo del lavoro,allo scopo di poter intraprendere le iniziative necessarie per il loro superamento.



IL DIRETTORE
(Dott. Massimo Pianeze)

MARCHE

La Direzione Regionale del Lavoro ritiene di poter delineare un trend sostanzialmente positivo nella realtà marchigiana.

Dalle notizie pervenute dalle diverse realtà provinciali (Ancona, Ascoli Piceno, Macerata, Pesaro) emerge un quadro complessivo in cui le donne sembrano preferire il lavoro a tempo determinato, a tempo parziale, a domicilio, in maniera da poter conciliare le esigenze lavorative con quelle del ménage familiare.

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.

MOLISE

Dall'attività di vigilanza svolta dagli Ispettorati della regione relativamente all'anno in corso, non sono emerse infrazioni alla normativa di cui trattasi, né sono pervenute segnalazioni di presunti comportamenti discriminatori da parte di Organizzazioni Sindacali o da parte di lavoratrici.

Considerevole 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. Per quanto attiene la facoltà di deroga del divieto sancito dall'art. 5 della legge n. 903/77, si segnala una sola comunicazione proveniente dallo "Zuccherificio del Molise", con sede a Termoli. Si segnala una sola infrazione con conseguente provvedimento.

Nella regione Molise non risultano occupate donne presso miniere, cave o gallerie, né vi sono lavoratrici che utilizzano sostanze nocive quali solfato di piombo o altro.

Nel corso del 1997, nella provincia di Isernia, non risultano poste in essere, da parte di Enti Pubblici Economici, Aziende private, di OO.SS. dei lavoratori o da Centri di formazione professionale, iniziative finalizzate a favorire l'inserimento della donna nel mondo del lavoro attraverso progetti di azioni positive previste dalla legge 125/91. I licenziamenti verificatisi tra il 1992 e il 1995, a seguito della crisi economica che coinvolse quasi tutte le aziende, nella provincia di Isernia interessarono maggiormente le donne del settore abbigliamento. Molte lavoratrici hanno trovato successivamente una nuova occupazione, ma troppe donne affollano ancora le liste dei disoccupati insieme ai giovani in una realtà economica e produttiva dove, già cronicamente, la domanda di lavoro raramente incontra l'offerta.

Pur non essendosi mai verificate azioni di netta discriminazione, esistono nella zona effettive difficoltà di inserimento delle donne specialmente in alcune attività produttive. La cultura e la mentalità predominante continuano spesso ad imporre alla donna ruoli subalterni e interni alla famiglia per cui, anche se lavora, essa è destinata ad attività lavorative tradizionalmente femminili.

Inoltre, si ha la sensazione che quelle attività produttive che richiedono un'assoluta continuità di prestazioni, sono ancora in qualche modo precluse o controindicate per la donna che si astiene dall'attività lavorativa per lunghi periodi dovuti alla maternità. Le preclusioni e le controindicazioni, comunque, mai si manifestano in maniera palese. E' indispensabile sottolineare l'assoluta carenza in sede propositiva di azioni positive. Infatti, né le organizzazioni dei lavoratori, né dei datori di lavoro e tantomeno gli Enti Pubblici hanno avanzato

o formulato progetti finalizzati a favorire l'inserimento delle donne nel mondo del lavoro o a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione della auspicata pari opportunità. E' necessario un maggiore impegno da parte di tutti, istituzioni e parti sociali, per dare un impulso determinante alla tutela del diritto della donna e all'uguaglianza sostanziale nel lavoro e nella società mediante la rimozione di ogni tipo di discriminazione.

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 o comportamenti contrastanti con lo spirito della legge stessa.

Relativamente alle singole disposizioni si precisa quanto segue:

Art. 1

a) non sono pervenute denunce per fatti discriminatori nell'accesso al lavoro delle lavoratrici né 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. In generale si può affermare che l'assegnazione delle mansioni riflette l'inquadramento contrattuale risentendo però delle basse qualifiche professionali con cui le donne sono assunte.

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 1997 sono pervenuti alle Direzioni Provinciali del Piemonte n. 402 accordi aziendali che hanno consentito l'effettuazione del lavoro notturno da parte di n. 4.413 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. 20 lavoratrici (n. 1 verbale di contravvenzioni a carico di n. 1 azienda del settore produzione apparecchi elettrici).

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

Il numero delle lavoratrici adibite a lavoro notturno in virtù di contratti precedentemente stipulati ed ancora in vigore assomma complessivamente a n. 233 unità.

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 ed altri prodotti contenenti tali pigmenti.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

DIREZIONE REGIONALE DEL LAVORO

SETTORE POLITICHE DEL LAVORO

TORINO

L'anno 1997, per il Piemonte, è stato caratterizzato da evidenti segnali di miglioramento sul mercato del lavoro principalmente dal fronte degli avviamenti al lavoro, che sono in ripresa (+ 4% sul 1996).

Diminuisce lievemente la disoccupazione maschile (- 2000 unità), aumenta in misura analoga quella femminile. Per le donne si tratta essenzialmente dell'emersione sul mercato di soggetti in precedenza meno attivi, perchè si riducono di ben 8000 unità le cosiddette forze di lavoro potenziali, cioè le persone con ritardi di ricerca più lontani nel tempo.

Si registra un incremento rilevante delle assunzioni in provincia di Torino (+ 11,5%) e nella provincia di Asti (+ 8% circa), mentre un calo sempre nell'ordine dell'8% intercorre il Cuneese e il Vercellese. Buona anche la performance del Biellese (+ 5,7%); relativamente stazionaria, sia pure con una tendenza in ascesa, la situazione nelle altre subaree, dove va segnalato il dato anomalo della provincia di Novara caratterizzato da una forte contrazione degli avviamenti nella Pubblica Amministrazione che ridimensiona i risultati di tutto rispetto realizzati nell'industria e nei servizi privati (+ 11% in entrambi i casi). L'incremento individuato si distribuisce su entrambi i sessi, anche se più accentuato per i maschi (+ 4,6% contro + 3,2% fra le donne). L'area di attività dove la forbice fra le due componenti tende ad allargarsi, a favore degli uomini, è quella dei servizi privati, la cui espansione a Torino è per buona parte determinata

dalla crescita della domanda di manodopera maschile poco qualificata. Solo ad Asti ed Alessandria si registra una dinamica più tradizionale, a netto vantaggio della componente femminile nel terziario.

Il profilo strutturale dell'occupazione femminile appare sostanzialmente invariato, con le lavoratrici in genere appiattite su livelli professionali medio bassi. Se prendiamo il caso dell'occupazione dipendente, notiamo come le donne con un livello di istruzione superiore si collochino massicciamente fra gli impiegati "ordinari", mentre fra gli uomini la maggioranza dei laureati (il 60% circa) è classificato come dirigente o direttivo.

E' forse l'esempio più probante di come per le donne sembri agire una sorta di "effetto sbarramento" nell'accesso ai livelli dirigenziali o affini, un meccanismo che si può presumere dipenda in parte da una effettiva discriminazione verso la manodopera femminile, e in parte dal permanere di vincoli, per lo più di natura familiare, sia diretti che di carattere psicologico, all'assunzione da parte delle donne di incarichi di responsabilità. In altre parole, la difficoltà di conciliare la carriera con il ruolo rivestito nella famiglia costituisce indubbiamente un freno a un più ampio passaggio delle lavoratrici nei gradini superiori della scala gerarchica.

E' il caso di sottolineare, più in generale, l'investimento in crediti formativi e scolastici, per le donne molto più cospicuo che per gli uomini, risulta nell'insieme poco efficace, almeno in termini di fluidità di carriera, anche se pare comunque premiante in termini di aumento delle possibilità di trovare un impiego. Siamo ancora ben lontani dalla parità e, se prescindiamo dal mero dato quantitativo, analizzando qualche indicatore di qualità del

lavoro, il divario fra i due sessi si fa ancora più ampio, tuttavia, sembra che ci si stia muovendo verso tale obiettivo, e non c'è dubbio che la graduale emersione delle donne sul mercato del lavoro, la loro crescente visibilità, sia uno dei fenomeni più importanti di questo fine secolo.

La crescita della presenza femminile è certamente trainata dall'espansione del terziario; l'industria, invece, si presenta ancora oggi come settore di attività fortemente orientato verso la manodopera maschile, e le donne, come i dati sulle iscrizioni alle liste di mobilità possono ben documentare, costituiscono un anello debole della catena produttiva, uno dei primi a saltare nelle fasi congiunturali critiche.

E questo malgrado lo smantellamento di un sistema produttivo troppo rigido, sia in termini di struttura che di orari, che poco si attagliava alle esigenze femminili, e l'introduzione di una maggiore flessibilità, a cui le donne hanno dimostrato di sapersi adeguare meglio dell'altro sesso. E' questo, indubbiamente, un altro fattore di successo per le donne, ma si traduce di fatto in una maggiore precarietà dell'impiego, nell'occupazione di spazi di mercato poco appetibili o marginali.

Appare stridente, infatti, il contrasto tra potenzialità di crescita dell'offerta di lavoro femminile e capacità di assorbimento occupazionale di un mercato come quello piemontese caratterizzato dall'introduzione massiccia di tecnologie labour - saving e della conseguente difficoltà di creare nuovi posti di lavoro.

Stante l'attuale situazione occupazionale piemontese si ha ragione di ritenere che ci potrebbe essere un'ulteriore crescita della disoccupazione femminile tanto più elevata quanto più rapido ed incisivo sarà il processo di emancipazione sociale

delle donne, in assenza di efficaci interventi di politica del lavoro tesi ad aumentare la capacità del sistema di creare nuova occupazione.

A proposito di politiche del lavoro si segnala che, a seguito delle esperienze e sperimentazioni avviate, in favore delle donne, dal 1993 relative ad incontro domanda offerta e consulenza professionale, lo Sportello Donna e Lavoro di questa Direzione Regionale del Lavoro a partire da Settembre 1997 ha scelto l'orientamento come strumento e strategia di politiche attive del Lavoro.

Il tirocinio di orientamento disciplinato dall'art. 2 della L. 236/94 e dall'art. 18 della L. 196/97, si è sicuramente rivelato uno strumento vincente dal punto di vista della possibilità della persona, dopo il bilancio competenze, di poter sperimentare da un lato il proprio obiettivo professionale, ma anche di rendersi visibile all'interno del mercato del lavoro, di poter acquisire esperienza (nel 1° impiego), di poter rispolverare competenze sommerse (reinserimento), di poter creare attraverso il "mercato nascosto" una rete di relazioni che facilitano l'accesso al mercato del lavoro stesso.

I primi dati, in termini di sbocchi occupazionali al termine dello stage, sono assolutamente confortanti (l'85% trova occupazione) e consentono di affermare che la strada imboccata, va nella giusta direzione dell'offrire concretamente una possibilità in più alle donne che cercano pari opportunità e uguaglianza all'interno del mercato del lavoro.

Si segnala che i tradizionali canali di osservazione permettono di affermare che lo stato di attuazione della disciplina della L. 903/77 è apparso soddisfacente; in particolare, indicazioni in

XIII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

sociali e di risultati, negativi, dell'indagine finalizzata a conoscere se relativamente alla specifica materia, siano state deferite cause all'autorità giudiziaria.

Sono stati sottoscritti accordi sindacali che in deroga alla legge prevedono l'utilizzo di personale femminile per il lavoro notturno; tali accordi sono apparsi in buona sostanza motivati dall'esigenza di ottimizzare la produzione attraverso il razionale sfruttamento degli impianti, anche allo scopo di rispondere con prontezza e flessibilità alle richieste spesso non pianificabili della clientela.

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, attraverso le Sezioni Circoscrizionali, 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 la Direzione Provinciale del Lavoro di Lecce ha evidenziato che gli accordi provinciali di riallineamento retributivo ai sensi dell'art. 5 della legge 608/96, sono frequenti nei settori ad occupazione quasi esclusivamente femminile, come il tessile, l'abbigliamento ed il settore calzaturiero. Tuttavia, non si denunciano discriminazioni retributive tra lavoratori e lavoratrici all'interno della stessa unità produttiva.

Art. 3

Non risultano esserci state violazioni, né sono state registrate discriminazioni nell'attribuzione di qualifiche o mansioni.

Art. 4

Non risultano ricorsi a tale normativa.

Art. 5

Per quanto riguarda la stipula di accordi in deroga al divieto di adibire le donne al lavoro notturno, si segnala che, nella provincia di Foggia, risulta essere stato stipulato nello stabilimento della Barilla Alimentari Spa, in vista del costruendo stabilimento di Foggia, un accordo sindacale aziendale in deroga al divieto del lavoro notturno per le donne.

Art. 6-7

Non si sono verificati casi previsti da questi articoli.

Art. 15

Nell'anno in esame non risultano sentenze su comportamenti diretti a violare le disposizioni sul trattamento di parità uomo-donna.

Per ciò che riguarda lo stato attuativo delle norme contenute nei C.C.N.L. sulla pari opportunità, si comunica che non risultano stipulati, nella regione, accordi

per il sostegno dell'occupazione femminile e per la valorizzazione delle lavoratrici occupate.

Viene svolta con regolarità e tempestività la vigilanza sulla corretta applicazione della legge 125/91; la Direzione Regionale di Bari per l'attuazione di un progetto locale, concordato con le OO.SS., denominato "Controllo sull'applicazione della legge 10.4.1991 n. 125" ha sottoposto a verifica, nel 1997, n. 127 aziende per il riscontro della loro posizione rispetto all'obbligo previsto dall'art. 9 della legge 125/91 e dal D.M. 17.7.96, consistente nell'inoltro, come è noto, del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile al Consigliere Regionale di Parità ed alle RR.SS.AA.

Nel corso di tali verifiche è emerso che, per il biennio 1994/95, 10 aziende con oltre 100 dipendenti erano inadempienti, per cui sono state impartite specifiche diffide, come stabilito dall'art. 9 della legge suddetta, 8 delle quali seguite da regolarizzazioni e 2 da segnalazioni alla D.P.L. di Bari per l'adozione della sanzione amministrativa prevista dalla norma suddetta.

PAGINA BIANCA



Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale

UFFICIO D.P.L. Bari DEL LAVORO
Sett. Ispez. Lavoro

481
Allegato
Inquadro al p. 1

25 FEB. 1998

Ministero del Lavoro
e della Previdenza
Sociale - Dir. Gen.
Rapporti di Lavoro
Div. VI

ROMA

25 FEBRUAR

179

OGGETTO : Legge 903/1997 - Relazione, per l'anno 1997, sulla
parità uomo-donna in materia di lavoro.

A seguito della richiesta di questo Ministero di cui alla lettera prot. n. 13513 del 20.10.97, questa Direzione con nota prot. n. 2188 del 12.11.97 ha trasmesso la relazione e i dati richiesti riferiti al periodo 1.1.97 - 30.9.97.

Ritenendo doveroso e opportuno integrare detta relazione con le notizie riferite al periodo 1.10.97 - 31.12.97, si trasmette copia della predettanota n. 2188 del 12.11.97, rispetto alla quale le sole variazioni riguardano le notizie integrative fornite dalla D.P.L. di Foggia che, nel quarto trimestre, ha sottoposto a visita ispettiva 8 aziende commerciali nelle quali erano occupate 47 lavoratrici, senza riscontrare elementi di ostacolo alla realizzazione delle pari opportunità.

Pertanto, i dati complessivi relativi all'intero anno 1997 per quanto attiene la vigilanza d'iniziativa specifica, che è stata effettuata soltanto in provincia di Foggia, sono i seguenti:

Ditte ispezionate: n. 79

Donne occupate nelle aziende ispezionate: n. 257.

Le D.P.L. di Bari, Brindisi, Lecce e Taranto non hanno potuto eseguire alcuna vigilanza speciale d'iniziativa sull'applicazione della legge n. 903/1977, stanti i carichi di lavoro per migliaia di richieste d'intervento provenienti dal mondo del lavoro, dalle varie istituzioni pubbliche e dalla Magistratura.

In proposito è molto eloquente il dato relativo alle denunce invase che nel 1997 ammontano a oltre 15.000, in tutta la regione Puglia.

Tuttavia, eventuali comportamenti discriminatori vengono verificati durante l'espletamento dei normali compiti d'istituto.

Inoltre, in provincia di Bari, sono stati svolti interventi sulla corretta applicazione della legge n. 125/1991 per l'avvio, la verifica in itinere e la rendicontazione di 15 progetti di "azioni positive" le cui risultanze sono state trasmesse a codesto Ministero.

Infine, questa Direzione Regionale, per l'attuazione di un progetto locale, concordato con le OO.SS., denominato "Controllo sull'applicazione della legge 10.4.91 n. 125" ha sottoposto a verifica, nel 1997, n. 127 aziende per il riscontro della loro posizione rispetto all'obbligo previsto dall'art. 9 della legge n. 125/91 e dal D.M. 17.7.96, consistente nell'inoltro, come è noto, del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile al Consigliere Regionale di Parità e alle RR.SS.AA..

Nel corso di tali verifiche è emerso che, per il biennio 1994/1995, 10 aziende con oltre 100 dipendenti erano inadempienti, per cui sono state impartite specifiche diffide, come stabilito dall'art. 9 della legge suddetta, 8 delle quali seguite da regolarizzazioni e 2 da segnalazioni alla D.P.L. di Bari per l'adozione della sanzione amministrativa prevista dalla norma suddetta.

IL DIRETTORE SETTORE ISPEZIONE DEL LAVORO
(Dott. Giovanni Gurrado)

