

Quadro di riferimento generale

Considerazioni introduttive

Il 1998 è stato un anno di consolidamento per quanto riguarda gli aspetti giuridici della parità di trattamento a livello comunitario: il Consiglio UE ha adottato tre Direttive riguardanti l'adesione della Gran Bretagna ad altrettante Direttive, rispettivamente sull'inversione dell'onere della prova in caso di discriminazione sessuale, sui congedi parentali e sul lavoro a tempo parziale. Queste direttive hanno aggiornato e completato il quadro delle normative europee in materia di parità e rappresentano il ritorno ad una politica sociale equilibrata e unificata a livello europeo.

“Il tema delle pari opportunità uomo donna ha occupato nel 1998 uno dei primi posti nell'agenda politica europea”: questa impegnativa affermazione è contenuta nella Relazione Annuale della Commissione Pari Opportunità UE che illustra i progressi realizzati nel superamento delle discriminazioni sessuali e nell'attuazione della parità effettiva tra uomini e donne.

A tal fine sono stati formulati e concordati nuovi strumenti e nuove strategie fra l'altro per sostenere le azioni delle donne presso la Corte di Giustizia UE nei casi di discriminazione sessuale.

La Corte di Giustizia UE ha emesso importanti sentenze che indicano un aumento della consapevolezza dei propri diritti da parte delle lavoratrici in materia di parità di retribuzione, di accesso al lavoro e di condizioni di lavoro; per quanto riguarda in particolare il divieto di discriminazione a seguito della gravidanza la Corte ha emesso, fra le altre, due sentenze (Causa C-394/96 Brown contro Rentokil sentenza del 30/6/98 e Causa C-411/96 Boyle sentenza del 27/10/98 che si allegano), in applicazione della Direttiva 92/85/CEE sulla salute e sicurezza delle lavoratrici gestanti, puerpere ed in allattamento.

Si va affermando sempre più una cultura femminile in tutti i Paesi ad economia avanzata dovuta soprattutto ad una crescita politica, economica e sociale ed ai numerosi provvedimenti legislativi comunitari e nazionali che stanno facilitando l'accesso delle donne a professioni, attività, settori nei quali la presenza femminile era minoritaria.

Inoltre, si registra una maggiore consapevolezza da parte degli Stati Membri riguardo all'utilizzo delle politiche di formazione e di modulazione degli orari di lavoro per favorire l'occupazione femminile e la redistribuzione delle responsabilità familiari.

Recepimento direttive

Il nostro Governo allo scopo di recepire la **Direttiva n. 96/34** “concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES”, ha predisposto il disegno di legge n. 259 che prevede:

- 1) il diritto di entrambi i genitori di assentarsi, alternativamente, dal lavoro per un periodo non superiore a 10 mesi nei primi otto anni di vita del bambino; questa disposizione è in analogia con quanto previsto dalla citata direttiva n. 96/34 che attribuisce il diritto all'assenza “iure proprio” a ciascun genitore, superando in tal modo l'attuale normativa e la successiva giurisprudenza che riconoscono il diritto del padre alle assenze solo quando la madre è lavoratrice dipendente o in particolari situazioni (grave malattia, morte della madre o affidamento al solo padre);
- 2) l'estensione anche al padre lavoratore della garanzia contro il licenziamento con la previsione della nullità del licenziamento stesso se causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo;
- 3) l'estensione delle agevolazioni per i genitori e familiari di portatori di handicap (legge quadro n. 104/92, art. 33);
- 4) le misure di flessibilità nell'utilizzo dei periodi di astensione obbligatoria per maternità (art. 4, legge n.1204/71), in caso di parto prematuro, plurimo o su richiesta della lavoratrice, con particolari garanzie per la salute della stessa.

A seguito della **Direttiva n. 92/85** 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, il Governo italiano ha emanato il D.Lgs.vo n. 645/96.

In proposito sono state diramate tre circolari allegate, n. 90/96, n. 66/97 (G.U. n. 187 del 12/8/97) e n. 28/98 (G.U. n. 65 del 19/3/97) con le quali è stata fornita adeguata informativa ai Servizi Ispezione delle Direzioni Provinciali del Lavoro competenti.

Detti Servizi risultano attualmente impegnati nella vigilanza sull'applicazione delle norme previste dagli art.4 e 5 del D.Lgs.vo citato, in particolare sulla predisposizione da parte delle aziende del documento di valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs.vo n. 626/94 nonché della specifica disposizione relativa all'obbligo di valutazione del rischio per le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento da parte del datore di lavoro.

In merito all'art. 6 del D.Lgs.vo sopra citato, la Commissione UE ha avviato nei confronti del Governo italiano la procedura di infrazione 98/2357 ex art. 169 del Trattato in quanto la Direttiva 92/85 non prevede il divieto di lavoro notturno per le lavoratrici madri ma solo la possibilità per le stesse di essere esentate qualora il certificato medico ne attesti la necessità.

Il mercato del lavoro

La competitività di un Paese e il suo sistema produttivo dipendono anche dal capitale umano. L'analisi delle caratteristiche del sistema formativo italiano e della partecipazione dei giovani mostra come il ritardo storico nella scolarizzazione di massa sia stato colmato. Il confronto con gli altri Paesi europei pone in risalto alcuni punti critici e carenze strutturali: l'attuale durata della scolarizzazione obbligatoria, la rigidità dei percorsi, l'elevato livello di dispersione, un'offerta incentrata prevalentemente sul modello scolastico e non adeguatamente collegata con il mondo del lavoro.

Le prospettive occupazionali dei giovani sono condizionate dallo stato del mercato del lavoro; la quota di occupati ad un anno di distanza dal conseguimento del titolo di studio secondario superiore è, nelle regioni settentrionali, più del doppio rispetto a quella del Mezzogiorno e l'età media di ingresso risulta essere dai due ai quattro anni più alta. In generale le persone in possesso di titoli di studio più elevati sono meno esposte al rischio della disoccupazione.

Negli ultimi decenni, alla famiglia è stato attribuito il ruolo di principale ammortizzatore sociale. Lo testimoniano il fenomeno della prolungata permanenza dei figli in famiglia, il ritorno dei figli separati nella famiglia dei genitori e dei genitori anziani non autosufficienti nella famiglia dei figli.

Crescenti segmenti della popolazione si muovono sistematicamente ogni giorno al di fuori del proprio comune, in genere nella provincia: si tratta del 36,5% degli occupati e del 38,6% degli studenti delle scuole secondarie superiori e dell'università, ai quali si aggiungono il 18,4% di studenti e il 7,5% di occupati che escono dai confini della provincia.

L'indagine trimestrale (Rapporto annuale ISTAT) sulle forze di lavoro, segnala, per il 1998, un lieve miglioramento (+ 0,6%) nei livelli di occupazione rispetto all'anno precedente; tale risultato, sebbene di portata piuttosto limitata, costituisce tuttavia il migliore risultato del mercato del lavoro italiano dall'inizio degli anni novanta. Dopo un 1997 caratterizzato da una sostanziale stasi, il numero degli occupati è infatti un risultato, nella media del 1998, pari a 20.197.000, con un progresso di 111 mila unità rispetto all'anno precedente (Tavola 1.18).

Tavola 1.18 - Popolazione per condizione e ripartizione geografica - Anni 1997 e 1998 (migliaia di unità e variazioni percentuali)

RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE	FORZE DI LAVORO						NON FORZE DI LAVORO	TOTALE POPOLAZIONE
	Persone in cerca di occupazione					TOTALE		
	Occupati	Disoccupati	Persone in cerca di 1° occupazione	Altre persone in cerca di lavoro	Totale			
Nord-ovest								
1997	5.995	212	157	102	471	6.465	8.395	14.860
1998	6.060	209	146	110	465	6.525	8.360	14.885
Variazione %	1,1	-1,4	-7,0	7,8	-1,3	0,9	-0,4	0,2
Nord-est								
1997	4.408	126	62	76	264	4.672	5.703	10.375
1998	4.412	122	55	70	247	4.659	5.742	10.402
Variazione %	0,1	-3,2	-11,3	-7,9	-6,4	-0,3	0,7	0,3
Centro								
1997	4.035	179	190	89	459	4.493	6.415	10.909
1998	4.039	174	179	94	447	4.486	6.450	10.936
Variazione %	0,1	-2,8	-5,8	5,6	-2,6	-0,2	0,5	0,2
Mezzogiorno								
1997	5.649	514	816	281	1.611	7.261	13.463	20.724
1998	5.685	520	854	304	1.678	7.364	13.397	20.760
Variazione %	0,6	1,2	4,7	8,2	4,2	1,4	-0,5	0,2
Italia								
1997	20.086	1.031	1.225	548	2.805	22.891	33.976	56.867
1998	20.197	1.025	1.234	578	2.837	23.034	33.949	56.983
Variazione %	0,6	-0,6	0,7	5,5	1,1	0,6	-0,1	0,2

Fonte: Istat, Rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro

Il progresso su base annua è essenzialmente dovuto alla componente femminile, aumentata ad un tasso dell'1,9%, a fronte di un arretramento dello 0,2% di quella maschile. L'occupazione alle dipendenze ha avuto un tasso di crescita dello 0,7%, su base annua pari a +104 mila unità associando ad una forte crescita della componente femminile (+2,2%) un leggero arretramento di quello maschile (-0,2%).

Complessivamente, il numero di assunzioni in posizioni lavorative alle dipendenze e di ingressi nel lavoro autonomo è risultato pari a 2.834 mila unità, 193 mila in più rispetto all'anno precedente. Il rapporto tra flusso in ingresso e media degli occupati è passato dal 13,2% al 14,1% negli ultimi due anni.

Nonostante l'incremento del numero di occupati, le persone in cerca di occupazione sono aumentate di 22 mila unità nella media del 1998. Su tale incremento ha influito la ripresa della domanda di lavoro che, soprattutto nel Mezzogiorno ha incoraggiato fasce di offerta marginale a presentarsi sul mercato.

Fra le persone in cerca di occupazione sono sempre più numerose quelle disponibili a trasferimenti di lunga distanza per lavoro: nel 1994 erano il 20,3%, nel 1998 sono passate al 22,3%. Nel Mezzogiorno la percentuale arriva al 28%. Sono più disponibili a spostarsi gli uomini, coloro che sono alla ricerca di prima occupazione, i celibi e le nubili, i laureati ed i diplomati.

(Fonte dati ISTAT Rapporto Annuale 1998)

Secondo i dati forniti dalla Direzione Generale dell'Impiego il 1998 è stato caratterizzato da interventi di politica dell'impiego finalizzati all'inserimento

professionale dei giovani privi di occupazione e all'attuazione delle normative vigenti in materia.

L'art. 1, comma 6 della legge n. 52/98 ha introdotto la possibilità per i giovani "residenti nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993 e successive modificazioni" di svolgere le attività connesse con i piani per l'inserimento professionale presso imprese del settore industriale in regioni diverse rispetto a quelle comprese negli obiettivi 1 e 2 predetti.

A questo riguardo, sono stati intrapresi rapporti di collaborazione tra le associazioni datoriali e gli enti locali delle aree territoriali di provenienza dei giovani sotto forma di "programmazione negoziata", di "intesa istituzionale di programma", di "accordo di programma quadro", di "contratto di programma", di "contratto d'area", finalizzati allo sviluppo economico, come previsto dall'art. 2, della legge 662/96, di quelle aree comprese negli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081/93 del Consiglio.

Inoltre, il Regolamento n. 142/98 stabilisce i termini e le modalità applicative dell'art. 18 della legge 196/97 per quanto riguarda i tirocini formativi e di orientamento.

Tali tirocini, pur non ponendo in essere rapporti di lavoro, realizzano, nell'ambito dei processi formativi, momenti di alternanza tra studio e lavoro per agevolare le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro.

A questo riguardo è prevista dal Regolamento la possibilità di rimborsi degli oneri finanziati totali o parziali per quei giovani del Mezzogiorno che abbiano svolto i suddetti tirocini presso imprese del centro-nord. A tale scopo è stata stanziata, nel 1998, la somma di L. 11.559.000.000.

Nel 1998, gli istituti della mobilità, i lavori socialmente utili, le borse di lavoro hanno dato risultati di qualche rilievo.

Riguardo all'istituto della mobilità si precisa che, la Lombardia conta 48.861 iscritti, il Piemonte 33.650 iscritti, il Lazio 41.745 iscritti, la Puglia 35.835 iscritti, Le fasce di età riguardano lavoratori tra 50 anni e oltre (95.033), tra 40 e 49 anni (64.952), tra 30 e 39 anni (62.421) e quelli fino a 29 anni (33.867).

Gli avviamenti al lavoro hanno riguardato soprattutto le regioni del nord come la Lombardia (13.318), l'Emilia Romagna (6.509), il Piemonte (5.527) e la Toscana (4.344) con un totale di 40.152 unità di cui 14.022 sono stati avviati con contratto a tempo pieno e indeterminato (8.073 uomini e 5.949 donne). Nel primo semestre del 1998 le cancellazioni sono state pari a 37.992 unità (18.583 uomini e 19.409 donne) appartenenti prevalentemente alle regioni del nord quali la Lombardia (12.398), il Veneto (5.749), la Toscana (4.824), il Piemonte (3.818) e l'Emilia Romagna (3.666).

Il reinserimento dei lavoratori in mobilità è stato attuato, soprattutto, attraverso i lavori socialmente utili (L.S.U.) o i corsi di qualificazione professionale.

I lavoratori di cui alla legge n. 196/97 art. 26, utilizzati al 30/06/98 sono stati 23.087 (21.780 "sussidiati", 1.061 in mobilità e 246 in CIGS). Le regioni più

interessate al fenomeno sono state la Puglia (3.099), la Campania (2.958), il Lazio (2.707) e la Toscana (1.761).

Il settore che ha maggiormente usufruito di tale misura è stato quello impiegatizio con 9.038 lavoratori a fronte di 4.954 operai e 222 quadri di età compresa tra 33 e 40 anni (4.484), tra 26 e 32 anni (3.672) e tra 41 e 45 anni (1.926).

Le regioni che hanno utilizzato il maggior numero di lavoratori socialmente utili sono state il Lazio (6.135 al 31/03/98 e 5.892 per il trimestre successivo), la Campania (6.964 e 6.941) e la Puglia (4.199 e 4.309).

I progetti avviati al 29/09/98 (1.393) riguardano, soprattutto, la salvaguardia e la cura dell'ambiente e del territorio (570 progetti), il recupero e la riqualificazione degli spazi urbani (232) e lo sviluppo rurale (46).

Inoltre, al 30/06/98 sono state attivate borse di lavoro per 43.342 giovani di cui 22.020 uomini e 21.322 donne.

Il fenomeno ha interessato soprattutto le città di Roma (4.801), Napoli (5.301), Salerno (1.820) e Bari (2.434) e i settori manifatturieri (19.881 giovani inseriti) e il settore del commercio all'ingrosso e al dettaglio (9.424).

Nel 1998, riguardo i contratti di formazione lavoro si è registrato un aumento del numero dei progetti approvati (139.827 a fronte dei 137.186 del 1997) ed un altrettanto aumento del numero dei lavoratori interessati (350.900 a fronte dei 335.882 del 1997) con una maggioranza di uomini (172.110 su un totale di 263.978 avviati pari al 65,2%). I settori di riferimento sono stati l'industria, i servizi e l'agricoltura mentre le regioni maggiormente interessate sono state la Lombardia (44.986 di cui 29.351 uomini e 15.635 donne) l'Emilia Romagna (30.523 di cui 20.172 uomini e 10.351 donne), il Lazio (26.441 di cui 14.890 uomini e 11.551 donne) e il Veneto (25.428 di cui 15.885 uomini e 9.543 donne).

Per quel che riguarda i contratti di lavoro a tempo parziale (art. 5 L. 863/84) i lavoratori interessati nel 1998 sono stati 474.499 (409.732 nel 1997) di cui 142.849 uomini e 331.650 donne con un incremento del ricorso a questo istituto di 64.767 unità.

Nel 1998 i contratti di lavoro trasformati dal tempo pieno al tempo parziale, ai sensi dell'art. 5 della legge 863/84, hanno interessato 75.186 lavoratrici di cui 20.040 uomini (26,7%) e 55.146 donne (73,3%) a fronte degli 80.080 lavoratori dell'anno precedente.

Il settore maggiormente interessato è stato quello dei servizi (53,9%) e quello dell'industria (45,8%).

(Dati forniti dalla Direzione Generale dell'Impiego)

Dati regionali: applicazione normativa della legge 903/77

Dalle relazioni inviate dalle Direzioni Regionali del Lavoro risulta che nel 1998 sono state presentate da parte delle lavoratrici numerose denunce per discriminazioni per quanto riguarda l'applicazione della legge di parità n. 903/77 soprattutto per violazione dell'art. 1 (accesso al lavoro); le informazioni più rilevanti riguardano:

Articolo 1

In riferimento all'art. 1 della legge di parità n. 903/77 sul divieto di discriminazione sessuale in relazione all'accesso al lavoro anche se attuato in riferimento allo stato di gravidanza, sono pervenuti da parte di alcuni Servizi Ispezione segnalazioni di violazioni. Si citano le più rilevanti: nella provincia di Firenze sono stati segnalati quattro casi di discriminazione riguardanti l'accesso al lavoro; in Umbria, due violazioni del citato art. 1 comma 2; nel Friuli Venezia Giulia, una violazione e in Lombardia quattro richieste di intervento ai Servizi Ispezione di cui 2 al S.I.L. di Bergamo per l'avvenuta pubblicazione da parte di due aziende di un annuncio di ricerca di personale di sesso maschile. Inoltre a seguito di ulteriori accertamenti avviati dallo stesso Servizio Ispezione della Direzione Provinciale della Lombardia, sono state emesse n. 2 informative con ipotesi di reato per la violazione della disposizione citata per il mancato avviamento al lavoro di due lavoratrici che avevano superato il 7° mese di gravidanza e si trovavano in periodo di astensione obbligatoria dal lavoro.

Si rammenta che, in riferimento alle disposizioni contenute nel suddetto articolo, la Corte di Cassazione con sentenza n. 8971/95 ha rafforzato la tutela giuridica prevista per le lavoratrici madri nei termini seguenti: "Lo stato di gravidanza non osta all'assunzione con contratto di lavoro a termine di una lavoratrice che si trovi in periodo di astensione obbligatoria "post-partum" (ai sensi degli artt. 4 e 5 L.1204/71) e la stessa ha diritto a ricevere l'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".

In merito alla problematica relativa alla discriminazione in materia di accesso al lavoro, questo Ufficio è stato interessato da numerose lavoratrici alle quali è stato negato l'avviamento al lavoro con contratti a termine da Enti e Pubbliche Amministrazioni perché in stato di gravidanza: in molti casi è stato possibile risolvere positivamente il contenzioso e in altri casi sono in corso accertamenti da parte dei Servizi Ispezione competenti per territorio.

Articolo 2

Per quanto riguarda l'art. 2 sul diritto alla parità di retribuzione per entrambi i sessi, i Servizi Ispezione non hanno registrato, nel corso dell'anno 1998, denunce relative alla violazione della predetta norma.

Tuttavia alcuni Servizi hanno rilevato che persiste, comunque, il divario tra le retribuzioni maschili e femminili dovute sia all'inquadramento professionale sia alle limitate prestazioni di lavoro straordinario svolte dalle donne.

Articolo 3

Per quanto riguarda l'art. 3, che vieta qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera, non sono emerse rilevanti violazioni di legge ad eccezione della provincia di Firenze dove sono stati segnalati 4 casi.

Dai dati statistici pervenuti dalla regione Piemonte risulta che, in generale, l'assegnazione delle mansioni riflette l'inquadramento contrattuale, risentendo però delle basse qualifiche professionali con cui le donne sono assunte.

A questo Ufficio sono pervenute numerose denunce da parte di lavoratrici, spesso laureate o comunque altamente qualificate, per il mancato riconoscimento ai fini dell'anzianità di servizio valevole per la partecipazione ai concorsi, dei periodi di astensione obbligatoria ai sensi degli articoli 4 e 5 della legge 1204/71: si tratta in alcuni casi di discriminazioni particolarmente rilevanti in quanto il mancato computo dei periodi di assenza ex artt. 4 e 5 della legge 1204/71 impedisce a lavoratrici da anni a tempo determinato di essere assunte a tempo indeterminato.

A titolo esemplificativo si citano in particolare le situazioni delle lavoratrici precarie della RAI e alcune trimestrali dell'Ente Poste risolte positivamente anche con la collaborazione del Comitato Nazionale di Parità e delle Consigliere Regionali.

Articolo 4

Non sono emersi casi di lavoratrici che si sono avvalse della facoltà di opzione per il proseguimento dell'attività lavorativa fino alla stessa età prevista per gli uomini: una richiesta di intervento è pervenuta presso la Direzione Provinciale di Torino ed in provincia di Bergamo.

Articolo 5

L'art. 5 della legge n. 903/77 vieta di adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6 nelle aziende manifatturiere anche artigianali; tale divieto può essere rimosso tramite contrattazione collettiva anche aziendale, per motivi organizzativi o per particolari esigenze della produzione; lo stesso divieto non ammette deroghe per le donne dall'inizio dello stato di gravidanza fino al settimo mese d'età del bambino.

In merito a tale normativa, con sentenza del 4 dicembre 1997, la Corte di Giustizia Europea 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 venuto meno agli obblighi ad essa incombenti in forza del diritto comunitario".

In proposito si rammenta che la Corte di Cassazione con sentenza n. 1271 del 3.2.1995 aveva disapplicato l'art. 5, comma 1, in quanto in contrasto, secondo la decisione pronunciata in via pregiudiziale della Corte di Giustizia U.E. con l'art. 5 della Direttiva comunitaria del 9.2.76, concernente la parità di trattamento uomo-donna.

Al fine di adeguare la normativa alla sentenza della Corte di Giustizia U.E. sopra richiamata, il d.d.l. Legge Comunitaria 1998 prevede una disposizione di modifica del citato art. 5 ed in particolare:

- a) il divieto di lavoro notturno per tutte le lavoratrici madri dall'inizio della gravidanza fino ad un anno di età del bambino;
- b) la possibilità di essere esentati dal lavoro notturno per lavoratori di entrambi i sessi con responsabilità familiari quando si verificano particolari condizioni (bambino sotto i tre anni di età o disabile in famiglia).

Tutto ciò premesso, la Commissione U.E. ha presentato contro il Governo Italiano una ulteriore procedura d'infrazione, n. 98/2357 in merito alla compatibilità del divieto assoluto di adibizione delle lavoratrici madri del settore manifatturiero al lavoro notturno ex art. 5, L. 903/77 con la Direttiva 92/85/CEE "Miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento": infatti l'art. 7 della citata Direttiva prevede che gli Stati membri adottino le misure necessarie affinché le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodi di allattamento non siano obbligate a svolgere un lavoro notturno qualora un certificato medico ne attesti la necessità per la sicurezza o la salute della lavoratrice interessata.

Da parte di questo Ufficio non si ritiene che sussista la violazione della Direttiva 92/85/CEE, in quanto il divieto di adibizione al lavoro notturno previsto dalla normativa vigente per le lavoratrici madri del settore manifatturiero, non osta allo svolgimento di un'attività in orario diurno quando ne sussistano le condizioni (art. 3 L. 1204/71 e art. 5 D.Lgs.vo n. 695/96).

Articolo 6

In ordine all'art. 6 non sono state segnalate, da parte dei Servizi Ispezione, violazioni sull'applicazione della norma che estende i benefici di legge anche alle lavoratrici che hanno adottato bambini o li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo.

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 n. 184/83.

Si rammenta altresì che con successiva sentenza n. 341/1991 la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 7, 1° comma 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.

Numerosi quesiti sono pervenuti in merito alla possibilità di utilizzare permessi per l'adozione anche nei casi in cui i bambini adottivi o in affidamento abbiano superato i sei anni di età, fattispecie non prevista dalla disposizione in esame.

Per quanto riguarda l'adozione internazionale, con la legge n. 476 del 31 dicembre 1998 sono state emanate disposizioni riguardanti le agevolazioni sul lavoro a favore dei genitori, adottivi o affidatari di minori stranieri, le quali ampliano i benefici previsti dall'art. 6 della legge 903/77. In particolare l'art. 39 quater della stessa legge prescrive i seguenti diritti di assenza:

- a) tre mesi di astensione obbligatoria (art. 4 lett. c L. 1204/71) oltre i sei anni di età del minore come previsto dalla normativa vigente (art. 6 L. 903/77) e fino al raggiungimento della maggiore età;
- b) sei mesi di astensione facoltativa (art. 7, comma 1, L. 1204/71) dai tre anni di età del bambino ex art. 6 citata legge 903, estesa fino al compimento dei sei anni;
- c) un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello stato straniero, necessaria per espletare le pratiche per l'adozione; si tratta di un istituto nuovo, non previsto dalla normativa vigente e non retribuito.

A tutt'oggi il periodo così detto di "familiarizzazione" trascorso all'estero dai genitori adottivi non aveva avuto giustificazione normativa, nonostante i frequenti quesiti a questo riguardo. Pertanto, le disposizioni contenute nell'art. 39 quater, danno configurabilità normativa a questo aspetto dell'adozione.

La citata legge n. 476 art. 8 tuttavia stabilisce che le disposizioni contenute nell'art. 3 "hanno efficacia a partire dalla data di entrata in vigore della Convenzione", adempimento che segue l'emanazione del Regolamento di attuazione (art. 7): i suddetti adempimenti si concluderanno verosimilmente entro alcuni mesi.

Articolo 7

Per quanto riguarda l'art. 7, che riconosce al padre lavoratore anche adottivo o affidatario in alternativa alla madre lavoratrice dipendente il diritto all'estensione facoltativa dal lavoro post-partum ed alle assenze per malattia del bambino di età inferiore a tre anni, (art. 7 L. 1204/71) si fa presente quanto segue.

Dalle relazioni degli Uffici ispettivi non risultano denunce per violazioni della disposizione, tuttavia sono stati presentati sia agli uffici periferici che a questo Ufficio numerosi quesiti interpretativi in materia.

Il fenomeno dell'utilizzo da parte dei lavoratori padri dei permessi sembra in aumento; a questo proposito, l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale ha comunicato che non è possibile rilevare dalle denunce individuali dei lavoratori dipendenti il numero dei fruitori delle indennità (astensione facoltativa di sei mesi entro il primo anno di vita del bambino), in quanto i periodi di assenza per maternità sono indicati complessivamente senza distinzione tra astensione obbligatoria e facoltativa. Si può, tuttavia, avere una stima dell'entità del fenomeno attraverso la rilevazione degli importi per prestazioni anticipate dal datore di lavoro e poste a rimborso.

Nella tabella seguente si espongono le risultanze della valutazione dell'INPS:

Retribuzione media a giornaliera (dalla Relazione art. 14 L. 218/52 per l'anno 1998 - comprensiva dei ratei di 13° ed eventuale 14° mensilità)	111.880
Retribuzione giornaliera al netto dei ratei	99.500
Retribuzione mensile al netto dei ratei	2.587.000
Indennità per astensione facoltativa mensile (30% della retribuzione)	776.000
N. medio mesi indennizzati (desunto dalle statistiche sui pagamenti diretti)	3,6
Importo astensione facoltativa congruato nel 1998 (miliardi di lire)	266,3
N. casi indennizzati ottenuti a calcolo	96.500
N. casi indennizzati pagamenti diretti	8.500
N. complessivo fruitori di astensione facoltativa anno 1998	105.000

Dai numerosi quesiti pervenuti a questo Ufficio risulta, peraltro, che l'utilizzo di tali permessi da parte dei padri avviene soprattutto nel settore pubblico. Si citano alcuni esempi a titolo informativo:

- ◆ Possibilità per un padre lavoratore dipendente a tempo pieno di fruire del diritto all'assenza per malattia del figlio di età inferiore a tre anni per l'intera giornata lavorativa in alternativa alla moglie lavoratrice part-time. Nella fattispecie, si ritiene che nell'attribuire al padre il godimento dell'assenza facoltativa in alternativa alla madre, il legislatore della legge 903/77 ha inteso trasmettere il diritto e non le condizioni precise della fruizione del beneficio, ne consegue che il padre che svolge la prestazione lavorativa a tempo pieno ha diritto all'utilizzo dell'assenza facoltativa per l'intera giornata e non a tempo parziale secondo le modalità dell'attività svolta dalla madre.
- ◆ Possibilità per il padre lavoratore con orario di lavoro superiore alle sei ore giornaliere di utilizzare due ore di permesso giornaliero ex art. 10 L.1204, anche quando la moglie sia lavoratrice part-time (meno di sei ore al giorno)
L'adesione ad una tesi contraria implicherebbe il disconoscimento delle ragioni che hanno indotto la Corte Costituzionale a pronunciarsi nel senso che risulta dalla parte motiva della sentenza 179/93, laddove esplicitamente si richiama

quanto evidenziato dalla C.S.C., in sede di ordinanza di remissione degli atti alla Corte Costituzionale, circa l'irrazionalità di un assetto che non assicuri al bambino la presenza nel primo anno di vita, durante i riposi giornalieri anche del padre, e si sottolinea come debba affidarsi all'accordo degli stessi la delicata scelta di quel genitore che, assentandosi dal lavoro per assistere il bambino, possa meglio provvedere alle sue esigenze.

Quanto precede, d'altronde, sembra essere perfettamente in linea con la ratio della disposizione che commisura la durata dei permessi alla durata della prestazione, nell'ovvia considerazione che maggiore deve essere la durata di detti permessi quando sia maggiore l'impegno derivante dalla prestazione di lavoro e, conseguentemente, minore il tempo che il genitore può dedicare alla cura del bambino; sarebbe pertanto incoerente con tale ratio, nell'ipotesi in cui i genitori si sono accordati nel senso di attribuire tale fondamentale funzione anche al padre, che quest'ultimo venisse a trovarsi nell'impossibilità di prestare cure adeguate in quanto il proprio orario giornaliero è superiore a sei ore mentre quello della madre è inferiore a tale limite.

Utilizzo dei permessi ex art. 7 da parte del padre, lavoratore dipendente a tempo pieno, quando la madre svolge un part-time verticale solo in alcuni giorni della settimana. Si chiede se l'utilizzo di detti permessi da parte del padre deve essere limitato ai giorni lavorativi della madre o può coprire l'intero arco settimanale. La Sentenza C.C. n. 179/1993 precisa, a tale proposito, che il diritto di cui sopra non può essere esercitato nei "periodi di astensione obbligatoria (art. 4, L. 1204/71) o di assenza facoltativa (art. 7 stessa legge), o quando, per altre cause, l'obbligo della prestazione lavorativa sia interamente sospeso".

La fattispecie in esame non sembra rientrare nell'ipotesi prevista dalla sentenza, poiché non si tratta di una sospensione totale dell'attività lavorativa, come si verifica per esempio nel caso della CIG a zero ore, ma di un rapporto di lavoro completamente operante, con una diversa distribuzione dell'orario settimanale di lavoro.

Per quanto riguarda la possibilità di usufruire del raddoppio dei riposi giornalieri o dei periodi di astensione (artt.10 e 7 L.1204/71) in caso di parto plurimo numerosi quesiti sono pervenuti in proposito: si rammenta che l'A.C. n. 259 contiene disposizioni più favorevoli in materia di assenza per questi genitori.

In attesa dell'approvazione del provvedimento di cui sopra, sono state emanate alcune sentenze che riconoscono il diritto ad una maggiorazione dei permessi per le lavoratrici madri in caso di parti plurimi (vedi allegato).

Numerosi quesiti riguardano la possibilità per il padre di usufruire dei permessi ex art. 7, quando la madre non sia lavoratrice dipendente. Con l'A.C. n. 259, già citato, è stato previsto che il diritto al congedo è attribuito "iure proprio" a ciascun genitore e sarà quindi possibile superare questa differenza di trattamento fra le lavoratrici madri dipendenti e autonome, per quanto riguarda la cura e l'assistenza