

dei figli, nel senso fra l'altro auspicato dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 150/94.

Agevolazioni sul lavoro per genitori, parenti e affini di disabili.

Alle agevolazioni previste ai commi 1 e 2 dell'art. 33 L. 104/92, si applicano le disposizioni di cui all'art. 7, L. 1204/71 e artt. 7 e 8, L. 903/77, ai sensi delle quali mentre per la madre il diritto è "proprio" o "primario", per il padre essa ha invece carattere "derivato" o "sussidiario".

Il beneficio di cui al comma 3, art. 33, L. 104/92 (diritto a tre giorni di permesso nel terzo anni di vita del bambino), invece è un istituto giuridico nuovo, sia perché prescinde dall'età del disabile e sia perché introduce tra i destinatari del beneficio oltre ai genitori del disabile anche i parenti ed affini, entro il terzo grado.

Tale ampliamento ha rafforzato indirettamente il diritto del padre che in qualità di genitore, quindi parente di primo grado ha, giustamente, al pari degli altri parenti e affini meno prossimi, un diritto autonomo, a prestare assistenza al proprio figlio disabile, indipendentemente dal diritto della madre.

Con circolare n. 165/96 del Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale, a seguito del parere n. 65/96 del Consiglio di Stato, è stato stabilito che qualora la madre del disabile, pur non essendo parte di un rapporto di lavoro subordinato, sia comunque impedita ad adempiere agli obblighi di assistenza a causa di un motivo obiettivamente rilevante (una situazione di malattia debitamente documentata, o, comunque un insormontabile impedimento obiettivo anch'esso come tale documentabile, quale ad esempio la necessità di assistenza al figlio handicappato anche in ore notturne e anche da parte del genitore lavoratore) deve essere riconosciuto il diritto del padre, lavoratore subordinato, a fruire dei permessi mensili di cui al comma 3, art. 33, allo scopo di consentire l'assistenza e la cura del figlio disabile.

I criteri sopra descritti saranno ulteriormente definiti dall' A.C. n. 259, più volte citato, dove è prevista, fra l'altro, la seguente norma: "le disposizioni dell'art. 33, legge 5 febbraio 1992 n. 104, si applicano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto".

Nello stesso disegno di legge è previsto che al comma 3 dopo le parole permesso mensile siano inserite le seguenti "coperti da contribuzione figurativa": in tal modo sarà sanata la disparità di trattamento tra settore pubblico e privato creatasi a seguito della circolare INPS 62/96 con la quale l'Istituto ha precisato che solo il comma 1 dell'art. 33 (prolungamento fino ai 3 anni di età del bambino disabile dell'astensione facoltativa) è coperto da contribuzione figurativa.

Attualmente mentre nel settore pubblico i 3 giorni di permesso mensile sono coperti da contribuzione figurativa, nel settore privato i genitori di bambini disabili, i parenti e i lavoratori disabili per poter utilizzare tali permessi, devono pagare i relativi contributi: a seguito di proteste da parte di associazioni di disabili

e di genitori è stato possibile dare una risposta concreta al problema, con la normativa sopra illustrata della quale si auspica una rapida approvazione.

Articolo 8

Circa l'applicazione dell'art. 8, questo Ufficio con la collaborazione tecnica del Servizio Ispezione del Lavoro di Roma, è stato interessato per la soluzione della problematica segnalata da alcune Compagnie Aeree relativa all'utilizzo da parte del personale di volo di sesso femminile dei riposi giornalieri (ex art. 10 L. 1204/71): in proposito sono state formulate alcune proposte per un diverso utilizzo dei permessi orari fermo restando il diritto delle lavoratrici ad usufruire di questa agevolazione:

- a) previo accordo con le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza, le interessate potrebbero usufruire, in alternativa ai riposi orari, di permessi giornalieri equivalenti alla somma di detti riposi;
- b) le lavoratrici madri potrebbero volare su tratte brevi, anche se su questa proposta le Compagnie Aeree hanno manifestato alcune riserve per questioni organizzative.

Il problema relativo alla possibilità per i genitori adottivi o affidatari di utilizzare i permessi giornalieri dovrebbe trovare soluzione con l'approvazione dell'A.C. n. 259 più volte citato, che prevede una parificazione in materia di congedi per i genitori naturali ed adottivi.

Licenziamenti

Con le disposizioni contenute nella legge in esame è stata ampliata la tutela antidiscriminatoria prevista dall'art. 15 della L. 300/70, in quanto la sanzione di nullità è stata estesa "altresì ai fatti o agli atti diretti ai fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso".

Per quanto riguarda il licenziamento determinato da discriminazioni di sesso si segnala che alle lavoratrici discriminate spetta la reintegrazione nel posto di lavoro e il risarcimento del danno subito per il licenziamento nullo e che l'art. 4, 5° comma della L. 125/91 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro) prevede una parziale inversione dell'onere della prova: qualora il ricorrente fornisca elementi di fatto idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori riguardo al sesso, l'onere della prova spetta al convenuto sulla insussistenza della discriminazione presunta.

Condivisione responsabilità familiari

A seguito dell'interesse dimostrato dai mass-media sulle problematiche relative alla conciliazione fra compiti familiari e lavorativi e l'opera di informazione svolta da questa Amministrazione si è riscontrato nell'anno in corso un aumento delle denunce da parte delle lavoratrici madri e un atteggiamento più positivo rispetto alla possibilità di mantenere il posto di lavoro anche dopo la nascita del figlio.

Il rafforzamento delle pari opportunità uomo-donna richiede l'introduzione di politiche più incisive che permettono di conciliare il lavoro e le responsabilità familiari, come è stato ribadito dai Ministri Europei della Parità il 5-6 maggio 1998.

In quella sede è stato sottolineato che fattore indispensabile è una rete di servizio per l'infanzia poco costosa e accessibili a tutti; sono stati auspicati inoltre provvedimenti in materia di congedi ed orari di lavoro.

La condivisione dei compiti familiari deve infatti essere favorita da regimi di orari flessibili o a tempo parziale reversibile: questo Ufficio è stato interessato più volte da lavoratrici madri alle quali è stato negato il ricorso al part-time od a modifiche di orario di lavoro richieste per l'assistenza ai figli; alcune di loro non potendo conciliare le esigenze familiari con l'orario di lavoro sono state costrette a lasciare l'attività.

Si è inoltre proseguita la raccolta dei dati forniti dai Servizi Ispezione del Lavoro Provinciali e Regionali in materia di dimissioni volontarie delle lavoratrici madri durante il periodo tutelato dal divieto di licenziamento (art. 2 L. 1204/71); si rileva che il numero più elevato di dimissioni nel 1998, ha riguardato le seguenti regioni: Piemonte (1.091), Lombardia (4.443), Veneto (2.768), Emilia Romagna (1.368), Toscana (982), Lazio (500); nella Provincia Autonoma di Bolzano (460) si è riscontrata una diminuzione del ricorso alle dimissioni a seguito anche della politica adottata in materia di congedi dalla Provincia.

E' in corso di predisposizione una circolare contenente un modulistica uniforme per tutto il territorio nazionale, allo scopo di armonizzare l'azione amministrativa in materia di convalida delle dimissioni rese dalle lavoratrici madri presso le Direzioni del Lavoro di tutto il territorio nazionale.

RASSEGNA DEI DATI REGIONALI

Si allegano le schede relative a ciascuna regione sulla base dei dati forniti
dalle Direzioni Regionali

ABRUZZO

Nella regione Abruzzo dove le donne hanno sempre avuto maggiori difficoltà per l'inserimento nel mondo del lavoro rispetto agli uomini, si sta sviluppando una tendenziale crescita del numero delle iscritte nelle liste di collocamento anche se non corrisponde ad uguale crescita del numero totale delle avviate. La percentuale di occupazione femminile, tradizionalmente rilevante nelle medie e grandi aziende dell'abbigliamento e dell'arredamento, è anche più elevata nelle aziende artigiane di tali settori, mentre è in aumento nel commercio, nel turismo e nei servizi. Nel settore terziario è riscontrabile un maggior impiego delle donne, in particolare per i contratti di lavoro part-time, che permettono alle lavoratrici di dedicarsi in maniera adeguata agli impegni familiari o di supplire alla carenza di altre occasioni di lavoro. Nell'agricoltura il lavoro femminile è in costante diminuzione, con l'eccezione delle attività di trasformazione, selezione ed incassettamento dei prodotti agricoli.

Premesso quanto sopra, si trascrivono i dati relativi all'osservanza della legge in oggetto.

Art. 1

- a) non sono stati riscontrati casi di violazione delle norme vigenti riguardanti l'accesso al lavoro delle donne;
- b) nessuna deroga contrattuale è stata attuata in relazione a lavori particolarmente pesanti.

Art. 3

A seguito di denuncia di una lavoratrice, la Direzione Provinciale del Lavoro di Pescara ha trasmesso un rapporto giudiziario alla Procura della Repubblica di Pescara, per la presunta violazione da parte di un'azienda dell'art. 3.

Art. 4

Non si dispone di elementi, né le sedi INPS sono state in grado di fornire specifiche rilevazioni in merito al lavoratrici che abbiano optato per la prosecuzione della loro attività lavorativa fino ai 60 anni di età prevista per gli uomini.

Art. 5

Nel corso del 1997 si è riscontrato da parte della Direzione Provinciale del Lavoro di L'Aquila una sola violazione dell'art. 5 comma 1° relativamente all'occupazione di personale femminile (sette lavoratrici) dalle ore 24 alle ore 6.00 del mattino.

Art. 6

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

Art. 7

Non risulta che siano state pronunciate sentenze per violazioni degli articoli sopra citati. Nella Direzione Provinciale del Lavoro di Chieti sono in aumento i casi di lavoratori padri che hanno richiesto il godimento dei diritti previsti da detta norma.

Art. 15

Non risultano essere stati presentati ricorsi ai Pretori per violazioni degli artt. 1 e 5 della legge 903/77 promossi da lavoratrici o dalle OO.SS.

BASILICATA

L'occupazione di manodopera femminile in Basilicata risente delle trasformazioni e delle difficoltà che il mercato del lavoro registra sul territorio nazionale.

La vigilanza dell'organo ispettivo finalizzata alla verifica dell'attuazione delle norme in esame ha avuto per necessità carattere discontinuo in quanto le attività del servizio ispettivo sono state quasi per intero assorbite da problemi connessi al mancato rispetto delle norme di legislazione sociale; a ciò si deve aggiungere la difficoltà derivante dalla reticenza delle lavoratrici a denunciare le discriminazioni ed a rivendicare in forma piena e continua il rispetto dei propri diritti.

Si riportano qui di seguito i dati relativi alla vigilanza esercitata e le notizie acquisite dagli Uffici.

Art. 1

- a) nel corso del 1998 non sono state segnalate o riscontrate infrazioni alla normativa sull'accesso al lavoro e consistenti in discriminazioni basate sul sesso;
- b) non risulta che siano intervenute deroghe, in materia di lavori particolarmente pesanti, attuate mediante la contrattazione collettiva a qualsiasi livello. Non risultano richieste alle Sezioni di Collocamento di "personale esclusivamente maschile" motivate da deroghe introdotte attraverso la contrattazione collettiva.

Art. 3

Non sono state denunciate né accertate discriminazioni attinenti all'attribuzione delle qualifiche e delle mansioni, alla progressione di carriera. Il ricorso alle disposizioni legislative previste dalla legge 1204/71 in favore delle lavoratrici madri è sempre piuttosto frequente; soprattutto nel settore pubblico le astensioni dal lavoro per gravi complicazioni in gravidanza, quindi il ricorso all'art.5 della predetta norma, riguardano quasi sempre lunghi periodi precedenti l'astensione obbligatoria.

Art. 4

Non si è in grado di precisare se siano frequenti o meno i casi di opzione, da parte della donna lavoratrice, al proseguimento delle prestazioni lavorative oltre l'età pensionabile; tuttavia si ritiene che il ricorso a tale normativa sia limitato.

Art. 5

Il divieto di adibire le donne al lavoro notturno viene regolarmente osservato in Basilicata. In provincia di Matera sono rimasti in vigore tre accordi aziendali stipulati negli anni precedenti. In provincia di Potenza non sono pervenuti all'ufficio accordi in materia di lavoro notturno in deroga al divieto stabilito dalla vigente normativa.

Art. 6

Non sono emerse problematiche in merito all'applicazione della norma in esame né sono stati esperiti interventi in proposito da parte dei Servizi Ispettivi della regione. L'ufficio di Potenza, quando ne è stato richiesto ha fornito le notizie ed i chiarimenti necessari direttamente ai soggetti interessati.

Art. 7

Il ricorso alle ipotesi previste da questo articolo è un fenomeno sporadico molto limitato.

Art. 15

Non risultano adottati provvedimenti per la violazione degli artt. 1 e 5 della legge 903/77 né sono stati svolti interventi in tal senso.

Relativamente allo stato di attuazione della legge 125/91, gli ex Ispettorati Provinciali del Lavoro di Matera e Potenza hanno comunicato di non aver ricevuto alcuna segnalazione riguardante discriminazioni ai danni del personale femminile né questa Direzione Regionale ha ricevuto segnalazioni in ordine all'applicazione dell'art. 9, 4° comma della legge in argomento e dell'art. 1 del D.M. 8/7/1991.

ARTICOLO 5 LEGGE 903/1977.

Numero di lavoratrici che effettuano lavoro notturno nelle aziende manifatturiere per contratti di deroga stipulati nel corso dell'anno 1998

Regione ...
BASILICATA

N. 18

Numero di lavoratrici che effettuano lavoro notturno nelle aziende manifatturiere per contratti di deroga stipulati nel corso degli anni precedenti e ancora in vigore.

N. 37

TOTALE

N. 55

Settori interessati

- comparto alimentare dei pastifici
- comparto della trasformazione dei prodotti agricoli
- comparto chimico della produzione delle fibre

Motivi ricorrenti che hanno determinato le deroghe

- 1) accordi aziendali 23.4.1990 e 5.5.1990 che prevedono la ripartizione dell'orario di lavoro in tre turni, antimeridiano, pomeridiano e notturno, per esigenze di mercato (all. 1 e 2) ;
- 2) accordo aziendale 22.12.1993 che prevede la turnazione a ciclo continuo sul reparto orditura, per esigenze di mercato (all. 3 - 4) ;
- 3) accordo aziendale 26/6/1998 che prevede la ripartizione dell'orario di lavoro in tre turni, per funzionamento a ciclo continuo degli impianti di trasformazione.
(all. 5)

CALABRIA

Nella regione la presenza femminile nell'ambito lavorativo è riscontrabile, in modo significativo soltanto nel settore agricolo ed in quello impiegatizio. Si evidenzia, altresì, che la legge n. 903/77 risulta ancora oggi poco conosciuta e che permane nella donna la diffidenza a denunciare eventuali atti discriminatori commessi dai datori di lavoro. Ciò considerato, il grado di applicazione della normativa, in linea generale, può ritenersi soddisfacente. Infatti, nel corso dell'attività di vigilanza dai Servizi Ispezione del Lavoro delle provincie calabresi, è emersa solo una violazione agli obblighi previsti dalla legge n. 903/77.

Dalla lettura dei dati statistici, si rileva che l'occupazione femminile è concentrata soprattutto nel settore agricolo caratterizzato dalla precarietà legata alla stagionalità e connessa ai tipi di coltivazioni presenti sul territorio. Nel settore industriale le donne sono un quarto rispetto agli uomini e questo dato trova giustificazione nel fatto che l'industria prevalente sul territorio è soprattutto quella edile e che, per le caratteristiche proprie del settore, non è in grado di offrire occupazione alla manodopera femminile. Altro dato rilevante è la maggiore quantità di donne licenziate rispetto all'anno precedente, mentre si ribadisce che nella regione è quasi completamente assente il fenomeno dell'imprenditoria femminile e scarsa la partecipazione di donne alle cooperative.

Premesso quanto sopra si forniscono i dati distinti per articolo.

Art. 1

- a) non è stato accertato, su tutto il territorio regionale, alcun caso di violazione della norma con riferimento al divieto di discriminazione fondata sul sesso del lavoratore nella fase di accesso al lavoro;
- b) non risulta che siano intervenute deroghe a mezzo della contrattazione collettiva per ciò che concerne i lavoratori particolarmente pesanti.

Art. 2

E' stato accertato che, nell'ambito dell'esecuzione di un progetto per lavori socialmente utili, il datore di lavoro ha corrisposto al personale femminile, a fronte di prestazioni lavorative uguali o di pari valore, indennità di importo inferiore rispetto a quello corrisposto al personale maschile.

Art. 3

Non sono state denunciate né sono state accertate discriminazioni riguardo l'attribuzione delle qualifiche, mansioni e progressione in carriera.

Art. 4

Non sono stati accertati casi di richiesta, da parte di lavoratrici, di continuazione delle prestazioni di lavoro fino ai limiti di età previsti per gli uomini.

Art. 5

Non risultano intervenuti accordi di deroghe in materia di lavoro notturno delle donne, né risultano lavoratrici adibite al lavoro notturno in virtù di contratti precedentemente stipulati.

Non risultano lavoratrici che effettuano lavoro notturno nelle aziende manifatturiere per contratti di deroga stipulati nel corso dell'anno 1998 od in altri precedenti.

Non risultano lavoratrici occupate in lavori sotterranei di miniere, cave e gallerie.

Non esistono lavorazioni di pittura industriale in cui si utilizzano biacca, solfato di piombo od altri prodotti contenenti tali sostanze.

Art. 6

Nessun intervento specificato è stato effettuato in merito al diritto riconosciuto alle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo, atteso che nessuna richiesta è stata prodotta ai Servizi Ispezione del Lavoro della regione.

Sono tuttavia formulati e risolti diversi quesiti in ordine all'applicazione della norma combinata con le disposizioni di cui alla legge n. 1204/71.

Art. 7

Non è stata effettuata alcuna segnalazione né è stata accertata alcuna violazione in merito.

Art. 15

Non sono state accertate violazioni degli artt. 1 e 5 della legge 903/77; conseguentemente non si è reso necessario alcun intervento repressivo, né sono state pronunciate da parte dell'Autorità Giudiziaria sentenze in merito.

XIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

APPLICAZIONE LEGGE 900/77

ANNO 1978 - REGIONE CALABRIA

PROVINCIA	SETTORI	VIGEVANO	VERBANO	COSENZA	REGGIO C.	CATANZARO	CALABRIA	VAR. PERC.
	AGRICOL.	6231	10435	22192	21407	3433	63718	INCL. NON
AVVIAN.	INDUSTRIAL	1063	406	1247	1848	447	3013	AL 1957
DOVINE	AL. ATTIV.	1437	3132	4673	2804	373	12708	
	AMM. STATO	417	367	462	203	91	1340	
	TOTALI	11165	14361	28769	26124	4346	84979	- 6.72 %
	AGRICOL.	623	3873	14663	11433	1870	32328	
LIGENZ.	INDUSTRIAL	131	236	919	663	223	2192	
DOVINE	AL. ATTIV.	363	1833	2710	1183	278	8387	
	AMM. STATO	83	170	282	140	63	738	
	TOTALI	1202	6176	18774	13441	2434	42047	+ 1.01 %
	AGRICOL.	4784	7114	18071	14821	3688	30436	
AVVIAN.	INDUSTRIAL	2450	4231	8838	6361	1737	23837	
DOVINE	AL. ATTIV.	2234	4328	7338	3914	1243	19277	
	AMM. STATO	771	249	682	388	132	2842	
	TOTALI	10239	13722	35369	23704	6778	96212	- 1.72 %
	AGRICOL.	360	2817	12681	8784	3414	28236	
LIGENZ.	INDUSTRIAL	986	2778	6187	3767	1209	13146	
DOVINE	AL. ATTIV.	677	3007	4383	2442	630	11581	
	AMM. STATO	317	184	732	427	73	1733	
	TOTALI	2362	8986	24163	13640	3363	36316	- 3.33 %
	AGRICOL.	13013	17367	40283	38230	7077	118174	
AVVIAN.	INDUSTRIAL	3493	4657	10103	8429	2164	26830	
DOV + DOV	AL. ATTIV.	3671	7461	12437	6378	1818	31763	
	AMM. STATO	1208	816	1344	791	223	4182	
	TOTALI	21407	30283	64149	32028	13324	181171	- 4.14 %
	AGRICOL.	983	6712	27324	20437	3304	60784	
LIGENZ.	INDUSTRIAL	1117	3234	7086	4430	1431	17338	
DOV + DOV	AL. ATTIV.	1062	4682	7473	3623	928	17770	
	AMM. STATO	400	334	1034	367	136	2491	
	TOTALI	3364	15162	42937	29081	7819	98383	- 1.33 %

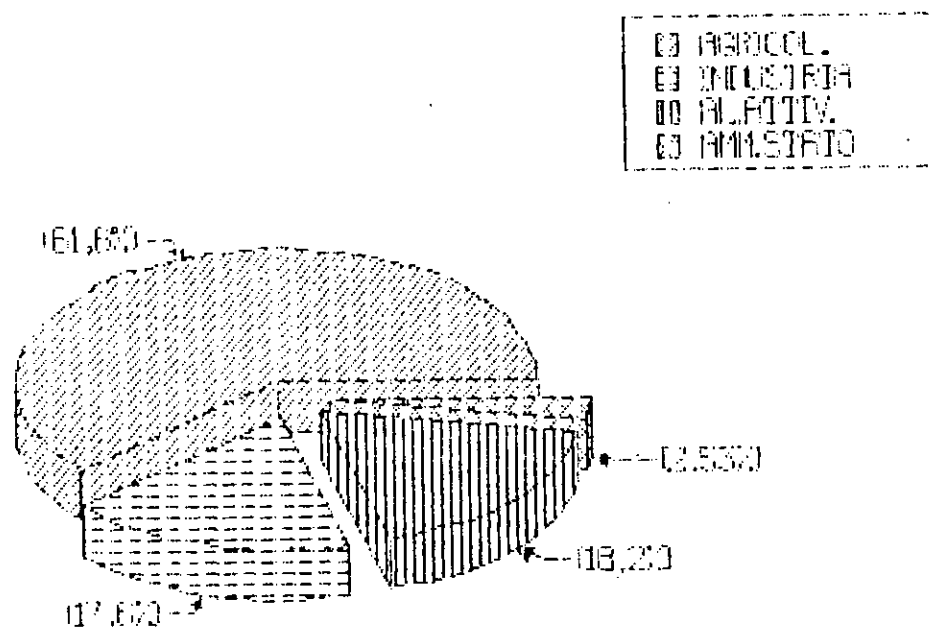
ISCRITTI ALLA 1^a CLASSE NELLE LISTE DI COLLOCAMENTO

DISOCCUPATI	RIC. I OCCUPAZIONE	TOTALE
UOMINI 32,6 %	UOMINI 49,3 %	UOMINI 31,2 %
DONNE 47,4 %	DONNE 50,5 %	DONNE 48,8 %
TOTALE 100	TOTALE 100	TOTALE 100

Elab. Gelli R. BANDIERA

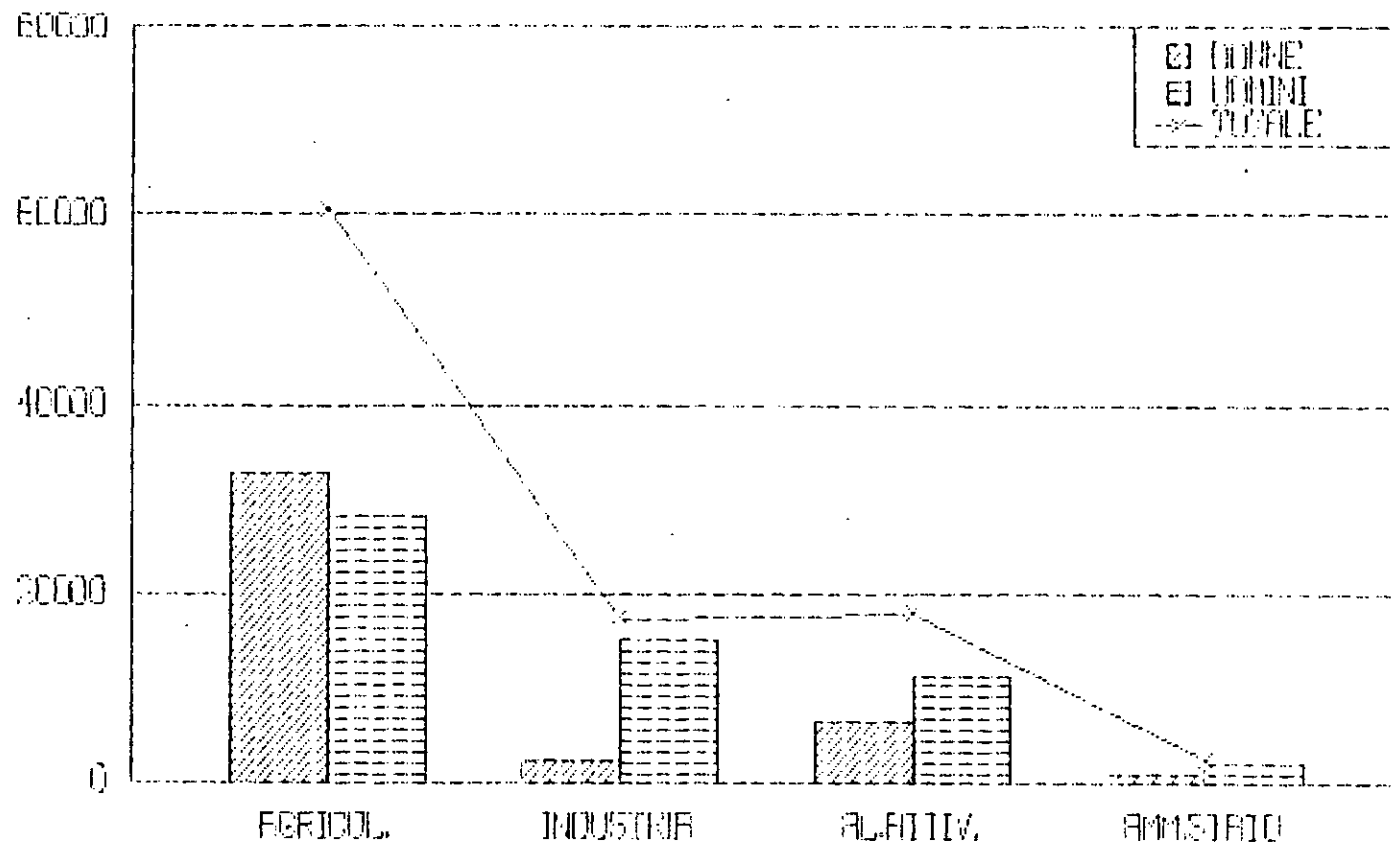
LICENZIAMENTI

ANNO 1996 - CALABRIA



LICENZIAMENTI UOMINI E DONNE

FINO 1998 - CALDERIA



dati in migliaia