

Artt. 7 e 8

Nessuna richiesta di intervento è pervenuta agli Uffici in ordine a presunte violazioni delle norme di legge, così come nessuna violazione è stata accertata dai Servizi Ispettivi nel corso della vigilanza ordinaria.

Anche nel 1998 è stata la madre ad usufruire nella quasi totalità dei casi dell'astensione facoltativa dal lavoro, e ad assentarsi durante la malattia del bambino entro il terzo anno di età e ad utilizzare i riposi giornalieri previsti dall'art. 10 della legge 1204/71.

I casi in cui il lavoratore padre ha usufruito dell'astensione obbligatoria sono dovuti a grave infermità della madre, che al posto del trattamento economico di maternità ha ricevuto il trattamento economico di malattia.

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.

Risulta, invece, avendone ampiamente parlato gli organi di informazione, l'avvenuta archiviazione da parte del G.I.P. del Tribunale di Como di una denuncia per molestie sessuali presenta da una lavoratrice contro il proprio datore di lavoro.

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 vari progetti di Azioni Positive approvati e finanziati ai sensi della normativa citata e proceduto alla verifica finale del rendiconto di altri, con redazione di apposita relazione trasmessa allo stesso Comitato per la corresponsione del saldo.

I Servizi ispettivi hanno inoltre proceduto ad acquisire, a seguito di specifica richiesta delle Consigliere Regionali e Provinciali di parità, i relativi dati presso alcune aziende, intesi ad accertare l'esistenza nelle aziende stesse di eventuali comportamenti discriminatori nei confronti delle lavoratrici, allo scopo di poter procedere, in presenza di tali comportamenti, alle previste azioni in giudizio, per la loro rimozione.

Conclusioni

I dati e gli elementi emersi nel corso del 1998, in ordine allo stato di applicazione della legge di parità, sulla base dell'attività svolta dai Servizi Ispezione, attività peraltro assai scarsa, date le pochissime richieste d'intervento pervenute, sembrano far ritenere che in Lombardia, la normativa di cui trattasi abbia trovato soddisfacente applicazione,

Se tale conclusione da un lato potrebbe sembrare accettabile, dall'altro devono essere posti in evidenza alcuni aspetti negativi che possono influenzare la scelta delle lavoratrici di rinunciare all'intervento ispettivo o al coinvolgimento

delle OO.SS., in particolare per quanto riguarda la discriminazione nell'accesso al lavoro di cui all'art. 1 della legge 903/77.

Tra detti aspetti, la Direzione regionale del lavoro di Milano ritiene di poter individuare i seguenti:

- la preoccupazione primaria delle interessate a conservare il posto di lavoro, in un periodo di particolare difficoltà occupazionale, 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 stessa legge 903, per la violazione degli artt. 1, 2 e 3.
- l'impossibilità per lo stesso Organo di vigilanza di promuovere direttamente sulla base dell'esito degli accertamenti svolti, l'azione in giudizio davanti al pretore del Lavoro per far cessare le discriminazioni riscontrate.

Infine non può essere sottaciuto il persistente mancato rispetto dell'art. 4, 3° comma della legge 125/91, che, come ben noto, prevede l'obbligo sia in concorsi pubblici che nelle forme di selezione attuate da imprese private e pubbliche di accompagnare la prestazione richiesta con le parole "dell'uno o dell'altro sesso". L'inosservanza di tale norma comporta quindi automaticamente la violazione dell'art. 1 della legge 903, se, non in casi in cui l'esclusione di uno dei due sessi, sia effettivamente voluta. In tal senso, peraltro, si sono pronunciati alcuni magistrati cui è stata sottoposta la questione.

Per poter comunque pervenire in maniera più incisiva al rispetto della normativa di parità, la Direzione Generale del Lavoro di Milano ritiene necessarie le seguenti ulteriori iniziative:

- Adozione di disposizioni di legge che consentano alle lavoratrici madri di poter assolvere ai compiti di assistenza e cura ai figli in tenerissima età senza necessità di dover ricorrere alle dimissioni dal posto di lavoro.
- Intervento del Ministero del Lavoro sulla Presidenza del Consiglio, nonché per quanto riguarda i bandi per la realizzazione delle Attività Formative cofinanziate dal F.S.E. a titolarità del Ministero del Lavoro, sulla Direzione Generale dell'Ufficio Centrale O.F.P.L., affinché nei bandi di concorso per l'assunzione del personale da parte dei vari Ministeri e degli altri Organi Costituzionali dello Stato, nonché nei bandi di pubblicizzazione dei progetti di formazione professionale con finanziamento pubblico, vengano riportate le parole "dell'uno o dell'altro sesso".
- Incremento delle unità ispettive in tutte le Direzioni Provinciali del Lavoro della Lombardia, in modo da poter programmare anche d'iniziativa la vigilanza sulla normativa di parità.
- Realizzazione di corsi ministeriali di aggiornamento e formazione del personale ispettivo sulla normativa di parità uomo-donna, utilizzando anche le esperienze ispettive più significative.

- **Modifica dell'attuale sistema sanzionatorio della legge 903 inserendo, accanto alla pena dell'ammenda anche quella dell'arresto con conseguente applicazione della procedura prevista dal D.L.vo 758/94.**

LOMBARDIA ANNO 1998
ARTICOLO 5, LEGGE N. 903/77

Lavoratrici che hanno effettuato lavoro notturno nelle aziende manifatturiere per contratti di deroga stipulati nel corso dell'anno 1998	n° 1.683
Lavoratrici che hanno effettuato lavoro notturno nelle aziende manifatturiere per contratti di deroga stipulati nel corso degli anni precedenti e ancora in vigore	n° 7.605
Totale	n° 9.288
Settori interessati, nell'ordine:	Tessile/Abbigliamento Alim./Dolciario Metalmeccanico Materie plastiche Chimico/Farmaceutico Grafico/Cartotecnico Pelle Ceramica Altri
Motivi ricorrenti che hanno determinato le deroghe:	1) Esigenze della produzione aziendale; 2) migliore utilizzazione degli impianti a fronte dei rilevanti investimenti effettuati; 3) esigenza di fronteggiare le commesse con termini di consegna pressanti; 4) necessità di aumentare i volumi della produzione in base alla richiesta di mercato; 5) necessità di mantenere gli attuali livelli occupazionali; 6) esigenza di fronteggiare la concorrenza internazionale.

ALLEGATO 1

LOMB9998

SETTORI PRODUTTIVI	ISCRITTI						VARIAZIONE	
	1997			1998			PERCENTUALE	
	U	T	D	U	T	D	U	D
AGRICOLTURA	2408	3765	1357	2397	3814	1417	-0.46	4.42
INDUSTRIA	59697	112469	52772	55148	104470	49322	-7.62	-6.54
ALTRE ATTIVITA'	29719	82524	52805	29841	83855	54014	0.41	2.29
NON CLASS. ALCUN SETTORE	71779	202501	130722	67956	197329	129373	-5.33	-1.03
TOTALE GENERALE	163603	401259	237656	155342	389468	234126	-5.05	-1.49
SETTORI PRODUTTIVI	ISCRIZIONI						VARIAZIONE	
	1997			1998			PERCENTUALE	
	U	T	D	U	T	D	U	D
AGRICOLTURA	6171	8536	2365	6325	8984	2659	2.50	12.43
INDUSTRIA	91198	136396	45198	98461	141930	43469	7.96	-3.83
ALTRE ATTIVITA'	60333	127887	67554	66756	141247	74491	10.65	10.27
NON CLASS. ALCUN SETTORE	90686	195925	105239	90362	194886	104524	-0.36	-0.68
TOTALE GENERALE	248388	468744	220356	261904	487047	225143	5.44	2.17
SETTORI PRODUTTIVI	AVVIAMENTI						VARIAZIONE	
	1997			1998			PERCENTUALE	
	U	T	D	U	T	D	U	D
AGRICOLTURA	12839	17339	4500	13528	19116	5588	5.37	24.18
INDUSTRIA	151611	212167	60556	154459	216484	62025	1.88	2.43
ALTRE ATTIVITA'	92591	200893	108302	110994	239015	128021	19.88	18.21
PUBBLICO IMPIEGO (ART16)	4134	16348	12214	2146	8870	6724	-48.09	-44.95
TOTALE GENERALE	261175	446747	185572	281127	483485	202358	7.64	9.05

LOMB9998

SETTORI PRODUTTIVI	CESSAZIONI						VARIAZIONE	
	1997			1998			PERCENTUALE	
	U	T	D	U	T	D	U	D
AGRICOLTURA	7729	9866	2137	7149	9627	2478	-7.50	15.96
INDUSTRIA	158692	224604	65912	155541	220006	64465	-1.99	-2.20
ALTRE ATTIVITA'	77098	158541	81443	85708	171215	85507	11.17	4.99
PUBBLICO IMPIEGO (ART16)	2108	8052	5944	707	3321	2614	-66.46	-56.02
TOTALE GENERALE	245627	401063	155436	249105	404169	155064	1.42	-0.24

ALLEGATO 2

ANNO 1998		DIREZIONE REGIONALE DEL LAVORO DI MILANO										MOD. 11/IL Riep. Reg.le	
CONTRATTI PART-TIME													
PROVINCE	UOMINI	DONNE	TOTALE CONTRATTI	IMPIEGATI	OPERAI	TOTALE CONTRATTI	AZIENDE CON DIPENDENTI DA 0 A 49	AZIENDE CON DIPENDENTI DA 50 A 249	AZIENDE CON DIPENDENTI DA 250 A 499	AZIENDE CON OLTRE 500 DIPENDENTI	TOTALE	TRASF DA TEMPO PIENO A PART- TIME	
BERGAMO	2.318	9.836	12.154	5.072	7.082	12.154	8.412	1.553	1.279	910	12.154		
BRESCIA	1.684	1.961	3.645	1.769	1.876	3.645	1.502	1.158	962	23	3.645		
COMO/LECCO	1.298	4.303	5.601	1.409	4.192	5.601	3.135	1.127	303	1.036	5.601		
CREMONA	629	2.397	3.026	1.047	1.979	3.026	1.872	918	231	5	3.026		
MANTOVA	556	2.203	2.759	574	2.185	2.759	2.759	0	0	0	2.759		
MILANO/LODI	10.250	29.089	39.339	21.781	17.558	39.339	9.018	11.482	10.609	8.230	39.339		
PAVIA	715	2.636	3.351	1.241	2.110	3.351	2.980	137	66	168	3.351		
SONDRIO	269	1.341	1.610	248	1.362	1.610	1.521	87	1	1	1.610		
VARESE	2.445	5.647	8.092	2.738	5.354	8.092	4.371	807	845	2.069	8.092		
TOTALE	20.164	59.413	79.577	35.879	43.698	79.577	35.570	17.269	14.296	12.442	79.577		

ALLEGATO 3

Convegno : Le Consigliere di Parità alla luce dei

cambiamenti in atto:

Riflessioni e Proposte.

Milano - 19 Gennaio 1998

Relazione : Nicola Palazzolo

Coordinatore per la vigilanza in materia
d'Igiene del Lavoro - Formazione Profes
sionale - Parità uomo/donna nel Lavoro
della Direzione Regionale del Lavoro del
la Lombardia - Settore Ispezione del
Lavoro.

La legge 125 del 10 aprile 1991, introdotta nel nostro Paese per favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, assegna ai Consiglieri di Parità un ruolo istituzionale di grande portata per la realizzazione delle predette finalità, ruolo di cui ancora oggi, a distanza di quasi 7 anni dall'emanazione della legge, si sottovaluta forse l'importanza.

Ritengo quindi quanto mai opportuno il Convegno odierno per riflettere su questa figura istituzionale alla luce anche dei cambiamenti in atto nel mercato del lavoro, volti a favorire l'occupazione giovanile e non, ad adeguare la normativa nazionale a quella comunitaria ed a trasferire agli enti locali le funzioni di politica attiva del lavoro.

Un contributo alla riflessione penso possa essere dato anche dalle risultanze dell'attività di vigilanza svolta in Lombardia nel corso del 1996 dai Servizi d'Ispezione del Lavoro delle Direzioni Provinciali del Lavoro, sulla legge di Parità.

Ciò consentirà, infatti, di constatare quanto sia ancora lunga e difficoltosa la strada per il raggiungimento della parità effettiva tra uomini e donne nel lavoro e conseguentemente quanto sia necessaria ed impegnativa l'azione che in questo campo sono chiamati a svolgere, insieme al Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di uguaglianza tra lavoratori e lavoratrici, le Consigliere ed i Consiglieri di Parità.

Desidero anche ricordare in questa occasione il 20° anniversario dall'entrata in vigore della legge 903 del 9 dicembre 1977, con la quale è stata, tra l'altro, vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la retribuzione e la progressione in carriera.

Per l'accesso al lavoro, è bene ricordarlo, la discriminazione è vietata anche se attuata:

- attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;
- in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso, divieto che si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti. Legge questa che, pur garantendo la parità formale tra la voratore e lavoratrice, si è dimostrata nella pratica insufficiente a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne, tanto da richiedere, per il raggiungimento di tale obiettivo, l'introduzione nel nostro ordinamento della legge 125 prima richiamata, che si prefigge, come già accennato, di favorire l'occupazione femminile e di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, mediante forme di incentivazione finanziaria denominate AZIONI POSITIVE e introducendo, accanto alla ridefinizione del concetto di

discriminazione ai sensi della legge 903, nuovi organismi e figure istituzionali con il compito di svolgere ogni utile iniziativa per la realizzazione delle finalità della legge. Si tratta del Comitato Nazionale per l'attuazione dei Principi di Parità di trattamento ed uguaglianza tra lavoratori e lavoratrici con sede presso il Ministero del Lavoro e dei Consiglieri di Parità Nazionale, Regionali e Provinciali, con sede rispettivamente presso il Ministero del Lavoro, le Direzioni Regionali del Lavoro - Settori Politiche del Lavoro e presso le Direzioni Provinciali del Lavoro - Servizi Politiche del Lavoro.

Compito dei Consiglieri di Parità, oltre ad essere membri delle Commissioni Centrale, Regionale e Provinciali per l'Impiego e componenti, ai rispettivi livelli, degli organismi di Parità presso gli Enti locali regionali e provinciali, è quello di:

- promuovere AZIONI POSITIVE;
- proporre ricorso al Pretore previo parere non vincolante del Collegio Istruttorio (Organo di supporto del Comitato Nazionale) qualora il datore di lavoro ponga in essere un atto o un comportamento discriminatorio a carattere collettivo, anche quando non sono individuabili in modo immediato e diretto i lavoratori lesi dalle discriminazioni;
- promuovere (Consigliere di Parità Provinciale territorialmente competente) per conto di chi

intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 4 della legge 125, il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 del Codice di Proc. Civ.;

- agire, a facoltà, in giudizio, sia nei procedimenti promossi davanti al Pretore in funzione di giudice del Lavoro, che davanti al T.A.R., su delega della lavoratrice ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima ai sensi dell'art. 4;
- richiedere, per l'espletamento dei propri compiti ai Servizi d'Ispezione del Lavoro, di acquisire presso i luoghi di lavoro, informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale;
- svolgere ogni utile iniziativa per la realizzazione delle finalità della legge.

Tra le finalità desidero ricordare quella di favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i sessi, come espressamente previsto alla lettera e) dell'art. 1 della legge in parola;

- ricevere dalle aziende, a livello di Consigliere di Parità Regionale, il rapporto sulla situazione del personale di cui all'art. 9 della legge 125 ed in caso di inadempienza di segnalare alla Direzione Regionale del Lavoro per la acquisizione.

Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite i Consiglieri di Parità sono pubblici funzionari ed hanno l'obbligo del rapporto alla A.G. per i reati di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni medesime (va qui ricordato che le violazioni alle norme di Parità di cui alla legge 903, sono sanzionate penalmente).

Le strutture del Ministero del Lavoro centrali e periferiche presso cui sono domiciliati i Consiglieri di Parità, hanno l'obbligo di assicurare la sede, l'attrezzatura, il personale e quanto necessario all'espletamento delle loro funzioni. Inoltre, i Consiglieri di Parità hanno facoltà di consultare il Comitato Nazionale e il Consigliere Nazionale di Parità su ogni questione ritenuta utile.

Ai Consiglieri di Parità spettano, infine, oltre al gettone di presenza per la partecipazione alle Commissioni, gettoni dello stesso importo per le giornate di effettiva presenza nelle sedi presso cui sono domiciliati in ragione del loro Ufficio, entro un limite massimo fissato annualmente con decreto del Ministro del Lavoro. Se lavoratori dipendenti hanno diritto a permessi non retribuiti per l'espletamento del loro mandato.

In considerazione delle importanti ed ampie funzioni attribuite, come abbiamo visto,

ai Consiglieri di Parità, balza subito in evidenza la necessità di stretti rapporti di collaborazione tra questi funzionari ed il Settore ed i Servizi d'Ispezione del Lavoro Regionale e Provinciali. Ciò non solo perchè i predetti Servizi devono fornire le notizie sul personale ogniqualvolta richieste, come ho prima ricordato, ma principalmente perchè essi:

- sono l'Organo cui compete la vigilanza sull'applicazione della legge di Parità, così come sono l'Organo di vigilanza sulla legge 1204/71 di tutela della maternità nella sua interezza, con esclusione dei soli controlli sanitari sulle lavoratrici in stato di gravidanza, di competenza delle Aziende Sanitarie Locali. In tal senso la recentissima sentenza n. 373 del 26 novembre-5 dicembre 1997 della Corte Costituzionale;
- hanno l'obbligo per ogni accertamento di atti o comportamenti discriminatori, ai sensi dei commi 1 e 2 dell'art. 4 della legge 125, posti in essere da imprenditori ai quali siano accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o di forniture, di comunicare immedia

tamente ai Ministri nelle cui Amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto, nonché agli Enti pubblici che abbiano concesso gli stessi benefici, agevolazioni o appalti di cui sopra, per consentire l'adozione delle opportune determinazioni, ivi comprese, se necessario, la revoca del beneficio e nei casi più gravi o di recidiva di decidere l'esclusione del responsabile, per un periodo di tempo fino a due anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie, ovvero da qualsiasi appalto.

«E' evidente che i Servizi d'Ispezione del Lavoro per poter dare seguito alle predette comunicazioni nei casi in cui l'accertamento di atti o comportamenti discriminatori sia avvenuto a seguito di ricorso al Pretore del Lavoro da parte del Consigliere di Parità, devono ricevere da quest'ultimo immediata segnalazione;

- sono competenti, una volta invitata l'azienda a consegnare il rapporto sulla situazione del personale al Consigliere Regionale di Parità e questa non vi abbia provveduto nei termini prescritti, ad applicare, su segnalazione della Direzione Regionale del Lavoro, le previste sanzioni amministrative e, nei casi più gravi, di far disporre la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda;

- sono competenti a ricevere le segnalazioni da parte dei Consiglieri di Parità, in presenza di presunte discriminazioni tra i sessi a loro denunciate dalle lavoratrici o da altre organizzazioni, al fine di poter avviare gli accerta-
menti di competenza.

D'altra parte, la collaborazione tra i Consiglieri di Parità e l'Organo Ispettivo è, a mio giudizio, indispensabile per poter contribuire ad una sempre più puntuale osservanza della legge di Parità ove si tenga conto delle violazioni accertate nel corso dell'attività di vigilanza, spesso condotta, almeno in Lombardia, a seguito delle segnalazioni della Consigliera Regionale di Parità (sono infatti pochissime le segnalazioni provenienti dalle dirette interessate), nonché per lo scambio di notizie che consentano di conoscere e, quindi, di valutare l'utilizzazione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori, degli Istituti previsti dalla legge 903 e dalla legge 1204/71 a favore delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, ivi compreso il numero delle lavoratrici madri che entro il primo anno di vita del bambino presentano le dimissioni volontarie dal lavoro. Ciò consentirà, infatti, al Consigliere di Parità di disporre di dati utili per intraprendere tutte quelle iniziative che gli sono consentite per il raggiungimento delle finalità della legge in parola ed all'Organo Ispettivo di indirizzare, a sua volta, la vigilanza in modo mirato.

In questa ottica si sono da tempo instaurati tra la Consigliera Regionale di Parità della Lombardia e la Direzione Regionale del Lavoro ottimi rapporti di collaborazione, con scambi di informazioni utili allo svolgi

mento delle funzioni di competenza. Nell'ambito di tale collaborazione, su richiesta della stessa Consigliera di Parità, si è tenuta, presso la Direzione Regionale del Lavoro nel maggio 1997, la prima riunione con tutti i Consiglieri Provinciali di Parità della Lombardia di nuova nomina. In tale occasione sono stati affrontati ed approfonditi vari aspetti concernenti la normativa in questione, con particolare riguardo alle discriminazioni dirette e indirette ritenute presenti sul mercato del lavoro lombardo, specie per quanto attiene le modalità di assunzione, sia da parte delle imprese che degli Enti pubblici (selezioni, annunci a mezzo stampa, bandi di concorso, ecc.). Per i concorsi nel pubblico impiego, in tale occasione è stata richiamata l'attenzione sulla necessità di un attento esame dei bandi, allo scopo di verificare se vengono richiesti, per la partecipazione, determinati titoli di studio in discipline ove le donne sono sottorappresentate, escludendone magari altri, dove le donne sono, invece, maggiormente rappresentate, senza che i titoli richiesti abbiano il carattere della indispensabilità in relazione alle funzioni da espletare.

Il verbale contenente l'esito della riunione è stato trasmesso ai Consiglieri di Parità ed ai Dirigenti delle Direzioni Provinciali del Lavoro, perchè ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze, potesse trarne utili spunti per l'azione da svolgere.

Circa lo stato di applicazione in Lombardia delle legge di Parità, sulla base della vigilanza condotta dai Servizi d'Ispezione del Lavoro delle Direzioni Provin-