

ciali nel corso del 1996 (i dati del 1997 perverranno alla Direzione Regionale entro il 31 gennaio p.v.), nonché dell'attività amministrativa svolta dagli stessi Servizi, emerge quanto segue:

- 1°) sono state riscontrate violazioni all'art.1 della legge 903 con invio, quindi, di informativa di reato alla competente Procura della Repubblica, nei confronti dei responsabili di aziende pubbliche e private:
- per avere richiesto un accertamento sullo stato di gravidanza di una lavoratrice, subordinando all'esito dello stesso l'eventuale assunzione;
 - per aver rifiutato l'assunzione di una lavoratrice perchè madre di un bambino inferiore ad un anno di età;
 - per avere omesso nella ricerca di personale da istruire come gerente di supermercato le parole "dell'uno e dell'altro sesso" come espressamente dispone il 3° comma dell'art.4 della legge 125, in relazione all'art.1 della legge 903/77.

Nel caso specifico l'azienda aveva comunicato ad una donna in cerca di occupazione che riteneva di essere in possesso di tutti i requisiti per l'accesso a tale tipo di lavoro, che trattavasi di offerta riservata a candidati di sesso maschile.

- 2°) Sono state accertate diverse violazioni all'art.5 della legge 903 da parte di aziende manifatturiere per avere impiegato nel lavoro notturno lavoratrici senza avere preventivamente provveduto a rimuoverne il divieto.

Inoltre, nel corso del 1996:

- sono stati stipulati n. 64.594 contratti di lavoro a tempo parziale, di cui ben 47.836, pari al 74,05%, hanno interessato personale femminile;
- sono state convalidate dai Servizi d'Ispezione del Lavoro n. 3.795 dimissioni volontarie presentate da lavoratrici madri in vigenza del divieto di licenziamento;
- sono stati stipulati e comunicati agli stessi Servizi n. 164 accordi di deroga al divieto del lavoro notturno, alcuni dei quali di breve durata, rinnovati più volte nell'anno, che hanno riguardato n. 112 aziende e n. 1.907 lavoratrici.

Risulta abbiano inoltre effettuato lavoro notturno per effetto di accordi di deroga al divieto, stipulati in anni precedenti al 1996 ed ancora in vigore, n. 7.376 lavoratrici.

Per quanto concerne l'utilizzo da parte dei padri lavoratori, in alternativa alla madre, dell'astensione facoltativa di cui all'art. 7 della legge n. 1204/71, dei riposi giornalieri di cui all'art. 10 e dell'astensione obbligatoria dal lavoro post-partum ai sensi dell'art. 4 della stessa legge, al posto della madre deceduta o gravemente malata, i dati pervenuti dalla Direzione Regionale dell'INPS della Lombardia (si riferiscono quindi ai lavoratori con posizione assicurativa presso il predetto Istituto previdenziale) sono i seguenti:

- lavoratrici madri che hanno usufruito dell'astensione facoltativa n. 19.504
- lavoratori padri che hanno usufruito dell'astensione facoltativa, in alternativa alla madre.... n. 37

- lavoratori padri che hanno usufruito dell'astensione obbligatoria post-partum e dei riposi giornalieri ex artt. 4 e 10 legge 1204 n. 6

Non sono, infine, noti agli Uffici, se siano stati emessi decreti motivati da parte del Pretore in funzione di giudice del lavoro volti alla cessazione di comportamenti illegittimi conseguenti alla violazione degli artt. 1 e 5 della legge 903, a seguito di ricorsi che, ai sensi dell'art. 15 della stessa legge possono essere direttamente inoltrati al Pretore dalla persona interessata, anche tramite le OO.SS. ed ora, ai sensi della legge 125/91 anche tramite il Consigliere di Parità.

I dati sopra indicati consentono di rilevare:

- la persistenza in fase preassuntiva di comportamenti discriminatori diretti ed indiretti nei confronti delle donne, mi riferisco in particolare al test di gravidanza cui è stata sottoposta una donna che aspirava all'assunzione presso un'azienda pubblica, test indubbiamente vietato, come abbiamo visto, dall'art. 1 della legge 903 che addirittura considera discriminazione, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza.

Ha destato allarme e proteste, quindi, la recente sentenza della Suprema Corte di Cassazione, di cui hanno parlato i mass-media e che non ho ancora avuto la possibilità di leggere, che avrebbe, invece, ritenuto legittimi tale test in fase preassuntiva ai sensi dell'art. 5 della legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori).

Al riguardo non vi è dubbio, comunque, che qualora l'Ispettore del Lavoro dovesse riscontrare tale compor

- tamento, non mancherà, come è avvenuto nel passato, di inoltrare apposita informativa all'A.G., mentre la lavoratrice interessata potrà ricorrere al Pretore per far cessare immediatamente il comportamento discriminatorio e farne rimuovere gli effetti;
- mancato rispetto, in misura piuttosto diffusa, del 3° comma dell'art. 4 della legge 125, che prevede, come ho già in precedenza accennato, l'obbligo nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate da imprese pubbliche e private, di accompagnare la prestazione richiesta dalle parole "dell'uno e dell'altro sesso". A questo riguardo, la Direzione Regionale del Lavoro della Lombardia, oltre ad aver richiamato l'attenzione delle Direzioni Provinciali del Lavoro e dei Consigli di Parità sulla persistenza di tale inadempienza, ha ritenuto opportuno, nell'ambito del preminente compito prevenzionale di portare all'attenzione delle Autorità pubbliche locali di questa regione e alle OO.SS. datoriali e dei lavoratori il predetto comportamento, perchè si adoperino, per quanto di propria competenza, a sensibilizzare gli Organismi preposti, al rispetto della norma in parola.

Altro aspetto da sottolineare è il lavoro notturno delle donne nelle aziende manifatturiere.

Al riguardo, a seguito di precise istruzioni impartite dal Ministero del Lavoro, successivamente ad una sentenza della S.C.C. di qualche anno fa, con la quale è stato ritenuto non più applicabile l'art. 5 della legge 903,

in quanto in contrasto con la Direttiva Comunitaria sulla Parità, i Servizi d'Ispezione del Lavoro continuano a ritenere in vigore la predetta norma di legge, provvedendo, tuttavia, a riportare nell'informativa all'A.G. l'esistenza di tale sentenza. Sulla stessa materia si è recentemente pronunciata anche la Corte di Giustizia dell'Unione Europea che ha condannato l'Italia proprio perchè non ha ancora eliminato dal proprio ordinamento il divieto al lavoro notturno da parte delle donne nelle aziende manifatturiere, pur trattandosi di un divieto non assoluto in quanto, come già prima ricordato, è possibile rimuoverlo mediante contrattazione collettiva, anche aziendale.

Questo aspetto dovrebbe trovare comunque soluzione nell'ambito della normativa di revisione dell'orario di lavoro, che risulta essere in corso di predisposizione.

Infine, il rilevante numero di dimissioni volontarie di lavoratrici madri che si verificano in Lombardia, specie in un periodo come quello attuale, in cui è notevolmente difficile il rientro nel mercato del lavoro dopo esserne usciti, induce ad un attento esame della situazione ivi compresa la ricognizione nelle varie province della regione del numero di asili-nido esistenti, trattandosi di strutture indispensabili per consentire alle lavoratrici che non hanno la possibilità di affidare ai propri familiari i loro figli, di poterle utilizzare senza essere costrette ad abbandonare il lavoro. L'insufficienza di asili nido sembra sia, infatti, uno dei motivi delle dimissioni volontarie dal lavoro delle lavoratrici madri.

Dopo questa esposizione, ritengo emerga con chiarezza il notevole campo di azione in cui i Consiglieri di Parità sono chiamati a svolgere il loro importante ruolo che, con la liberalizzazione dell'attuale sistema pubblico di avviamento al lavoro è presumibile sarà ancora più impegnativo.

Due sono, quindi, a mio giudizio, gli argomenti di maggior rilievo su cui riflettere oggi.

Il primo riguarda il tempo necessario perchè i Consiglieri di Parità possano espletare in modo soddisfacente, in funzione delle condizioni sociali in cui operano, il loro ruolo. Penso che un impegno in tale campo, in forma saltuaria e di poche ore alla settimana non sia sufficiente. Occorre allora trovare una soluzione che dia la possibilità di un maggiore impegno, specie per i Consiglieri di Parità che prestano lavoro dipendente, impegno che non può tradursi in una pesante perdita della retribuzione senza che questa sia compensata dal gettone di presenza che gli viene corrisposto.

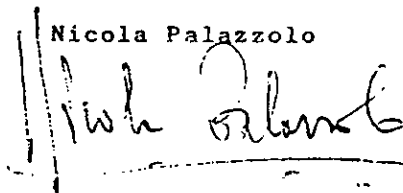
Il secondo riguarda la possibilità di poter utilizzare l'assistenza del legale nei ricorsi e nei procedimenti davanti al Pretore in funzione di giudice del lavoro. Attualmente il Consigliere di Parità è privo di fondi che gli consentano di fronteggiare tale tipo di spesa, nè si può pretendere che il legale svolga il proprio compito gratuitamente, per amicizia o per condivisione degli stessi ideali in tema di parità.

Le proposte, pertanto, che si possono formulare, e concludo, sono:

- 1° - equiparazione del gettone di presenza alla retribuzione che il Consigliere di Parità perde dovendosi assentare dal lavoro per svolgere le proprie funzioni.
- 2° - Creazione di un apposito fondo a cui attingere le somme necessarie nell'assistenza legale nelle Azioni in giudizio. Qualora ciò non fosse possibile, ritengo si possa prevedere, con apposita disposizione di legge, la possibilità di utilizzare gli avvocati dell'Ufficio Legale^e del contenzioso, istituito presso ciascuna Direzione Provinciale del Lavoro, già esperti in materia di legislazione sociale, ovviamente previo potenziamento delle risorse umane, attualmente addette.

Per quanto, infine, riguarda il domicilio dei Consiglieri di Parità Regionali e Provinciali, ritengo personalmente che la loro sede naturale sia quella attuale presso le Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro, atteso il loro indispensabile raccordo, come ho cercato prima di evidenziare, con i Servizi d'Ispezione del Lavoro, con il Consigliere Nazionale di Parità e con il Comitato Nazionale di Parità che li coordina.

Nicola Palazzolo



ALLEGATO 4

RIUNIONE COLLEGIO ISTRUTTORIO DEL 12.6.1997

PARERE DEL COLLEGIO ISTRUTTORIO

Il Collegio Istruttorio, nella seduta del 12 giugno u.s., ha emesso il seguente parere, concernente l'oggetto.

OGGETTO: Parere sul parere sull'azione della Consigliera di Parità della Lombardia per violazione art.4, 3° co., L.125.

SCHEMA DELLE CONSIDERAZIONI POSSIBILI

- La mancata pubblicazione negli annunci, su organi di stampa, per la ricerca di personale della precisa indicazione che trattasi di ricerca di personale "dell'uno o dell'altro sesso" contrasta innanzitutto con il disposto letterale dell'art.4, 3° co., L.125/1991 nonché con l'art.1n-2, L.903/77.

- Tale omissione costituisce comportamento a carattere discriminatorio anche indiretto a natura sia collettiva - in quanto raggiunge una platea indefinita di soggetti e penalizza un "genere" rispetto all'altro - sia individuale - allorché una concreta lavoratrice che intenda aderire alla proposta di impiego si veda "rifiutata" in relazione al "bando" di richiesta interpretato come escludente personale femminile -.

- V'è necessità, tuttavia, di individuazione del soggetto cui imputare la discriminazione.

- a) datore di lavoro che direttamente richiede l'inserzione a stampa e, fino a prova contraria, ne fissa il testo;
- b) l'organizzazione di consulenza e ricerca e selezione del personale che richiede l'inserzione per conto di uno o più datori di lavoro;
- c) l'organo di informazione che ne controlla l'osservanza da parte dell'inserzionista del 3° comma art.4;
- d) tutti questi soggetti in via di responsabilità solidale, quando sian tutti in parte individuabili.

Decidere su ciò ha rilievo anche per quanto riguarda l'azione da esperire: se quella prevista dal 6° co. Art.4 ovvero quella di cui all'art.15 L.903/77 in relazione all'art.1 l. cit.

Per l'azione collettiva (6° co., art.4) si pone poi comunque il problema della sanzione (7° co., art.4), per la difficoltà di elaborare un "piano di rimozione" delle

discriminazioni che vincoli soggetti terzi (quali l'organo di informazione) e della estraneità per loro delle OO.SS. (v. infra punto b))

Quanto al piano processuale è in parte utilizzabile la neo disciplina della connessione (art.40 c.p.c.), ove, per il caso di controversia con riti diversi, è prevista l'attrazione al rito speciale del lavoro.

- a) laddove sia possibile individuare il datore di lavoro richiedente la inserzione illegittima non vi può esser dubbio sulla diretta azionabilità da parte del Consigliere di parità della specifica azione ex art.4, 6° comma, nei confronti diretti del medesimo datore di lavoro. A questa azione può eventualmente esser affiancata l'azione individuale ex artt.1 e 15 l.903 della lavoratrice che, risposto all'annuncio, si sia vista discriminata nell'accesso al lavoro, (ciò anche in relazione al citato art.12 l.903/72).
- b) una lettura dell'art.4, 6° co., teleologicamente collegata allo scopo della particolare tutela accordata alle lavoratrici e al meccanismo processuale utilizzabile dal consigliere di parità, credo consenta di interpretare estensivamente la locuzione "datore di lavoro" come "soggetto a cui sia riferibile direttamente l'atto o il comportamento discriminatorio nella selezione operata per l'accesso al lavoro" fino a ricomprendervi tutti quei soggetti che fungono da filtro (veri e propri intermediari professionali: la necessità di tale interpretazione estensiva appare quanto mai opportuna in vista dell'introduzione nell'ordinamento della figura del lavoro interinale) per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Non sfugge sul punto la problematica circa la latitudine e la plausibilità dell'ordine giudiziale (7° co., art. 4) riguardo al piano per la rimozione delle discriminazioni. Non appare, peraltro, impossibile prevedere una particolare ridotta ma significativa individuazione di modalità per le aziende di selezione di personale che confermino osservanza al disposto del 3° comma; ovviamente non risulterà necessario sentire R.S.A. (estranea alla situazione), ma resterebbe concepibile e dovuto l'intervento delle organizzazioni sindacali locali e del consigliere di parità. Anche in questo secondo caso è immaginabile un'eventuale distinta azione individuale della lavoratrice discriminata dall'azienda di consulenza e ricerca nell'accesso alla selezione..
- c) nei confronti di organi di stampa che pubblicano annunci illegittimi ex 3° comma è ricostruibile una diretta responsabilità? Oggettivamente risulta più difficile (se non impossibile) estendere a questi "media" una mozione pur allargata di datore di lavoro come sub b), ma forse è rintracciabile un obbligo di sorveglianza e controllo ai sensi sia in generale della stessa legge 125 sia in particolare della legge sulla stampa e sulla responsabilità penale e civile conseguente alla commissione di reati attraverso le pubblicazioni. In questi casi il problema si sposta e risiede, peraltro, nella utilizzabilità dell'azione ex 6° comma ovvero di un'ordinaria azione di accertamento e per il risarcimento danni (ma come palesarli attuali e quantificarli?). Escludo la praticabilità, a maggior ragione, nei confronti dell'organo di stampa di un'azione individuale di una potenziale lavoratrice, non perché non sussista un'astratta posizione della medesima all'osservanza complessiva della disposizione di cui si discute, ma perché questa non va oltre la figura dell'aspettativa di fatto non tutelabile in sede giudiziaria. Non risulterebbe possibile, quanto meno, rimuovere gli effetti pregiudizievoli (art. 15 l.903) giacché questi nel concreto della singola lavoratrice mai potrebbero conoscersi prima di una effettiva negazione all'accesso al lavoro della medesima lavoratrice interessata; ma in questo caso ricadrebbero nelle ipotesi già indicate sub a) e b). Al più è prospettabile una azione di tipo risarcitorio ove ci sia prova di danno concreto.

- d) Credo, invece, esercitabile in linea generale la strada della chiamata in giudizio da parte del comitato di parità con l'azione ex 6° co. insieme ai soggetti sub a) ovvero sub b), anche del mezzo di informazione, che ha pubblicato l'annuncio incompleto, giacché il piano di rimozione delle discriminazioni, che deve necessariamente concludere il procedimento instaurato, dovrà contenere rettifiche delle pubblicazioni precedenti e ordine di integrazione delle eventuali successive.



*Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale*
LA CONSIGLIERA NAZIONALE
DI PARITÀ

*Aut
Pentec*

ALLEGATO 5

Roma, 12/05/98

P. 1385

[Handwritten signature]

Al Direttore Dell'Ufficio Centrale per la Formazione
Professionale dei Lavoratori
Dott.ssa Annalisa Vittore-Sede



Gentile Direttore,

ho ricevuto una segnalazione dalla Consigliera Regionale di Parità della Lombardia, riguardante i bandi per l'ammissione ai corsi di formazione predisposti dalle regioni in collaborazione con il Ministero del Lavoro e finanziati con il Fondo Sociale Europeo. Tali bandi risultano redatti in violazione della legislazione nazionale e comunitaria in materia di parità uomo - donna.

Poiché il caso segnalatoci dalla Consigliera Regionale sembra costituire una prassi e non un episodio isolato, desidererei incontrarla per individuare una possibile soluzione al problema.

LA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ

P. Prof.ssa Marzia Barbera

Fr



EMILIA ROMAGNA

Nell'anno in esame, dagli accertamenti svolti, nel corso della normale attività di vigilanza, non sono state accertate violazioni a nessuno degli articoli di cui si tratta. Invece, per quanto concerne l'applicazione della legge 125/91, la Direzione Provinciale del Lavoro di Parma ha segnalato un caso di discriminazione fondata sul sesso in merito ad una clausola di contratto collettivo aziendale inerente l'erogazione di un'indennità di frequenza dell'asilo nido per i figli delle sole lavoratrici. Da notizie pervenute dalla Consigliera di Parità, la Direzione Provinciale di Reggio Emilia è stata interessata ad effettuare accertamenti tendenti a verificare un caso di una discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda la progressione in carriera di una dipendente di un istituto di credito. Tali accertamenti non sono ancora conclusi.

Si forniscono informazioni in ordine ai singoli articoli della legge 903/77.

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. 2

Non sono stati riscontrati casi di violazione della norma che disciplina la parità retributiva.

Art. 3

Non sono stati accertati casi di discriminazione basati sul sesso per quanto concerne l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione in carriera.

Art. 4

Non si possiedono dati circa il numero delle lavoratrici che hanno esercitato l'opzione per il proseguimento del lavoro oltre i 55 anni di età.

Art. 5

Non sono state accertate violazioni del divieto del lavoro notturno nelle aziende manifatturiere.

Sono stati stipulati accordi sindacali in materia di lavoro notturno cui adibire le donne, così suddivisi:

Bologna : 8 accordi di deroga al divieto di lavoro notturno che hanno riguardati n. 266 donne. I settori interessati sono stati: saccarifero, alimentare,

metalmecanico, lavorazione materie plastiche e produzione ceramiche. La motivazione è stata quella di un maggior utilizzo degli impianti e di una ottimizzazione dei cicli produttivi.

Ferrara : 7 accordi sindacali interessanti 592 unità ed aziende operanti nel settore ortofrutticolo, metalmecanico, alimentare e saccarifero. La motivazione è stata quella di esigenze produttive, tecnico-organizzative e commerciali.

Forlì : 5 accordi sindacali recanti deroghe al divieto di lavoro notturno in aziende appartenenti ai seguenti settori: lavorazione dei prodotti agricoli allo stato fresco, delle barbabietole da zucchero, delle materie plastiche, laboratori fotografici, pastifici, etc. Le aziende che operano nel settore dei prodotti agricoli hanno concluso accordi per il carattere stagionale della loro attività e/o per la facile deperibilità del prodotto trattato; mentre le aziende operanti negli altri settori interessati sono ricorse a detti accordi per conseguire un migliore utilizzo degli impianti o per un temporaneo aumento dell'attività produttiva. Nel complesso le donne interessate al lavoro notturno sono state 297.

Modena : 56 accordi sindacali che hanno riguardato complessivamente 690 donne, 513 delle quali per periodi limitati (lavori stagionali e momentanee esigenze produttive). Le aziende interessate sono 37 di cui 14 nel settore ceramico, 10 nel settore alimentare, 5 nel tessile, 3 nel settore chimico plastico, 4 nel meccanico e 1 nel settore carta.

I motivi che inducono le imprese a concordare deroghe al divieto risultano essere di carattere tecnico-produttivo, di stagionalità e di urgenza.

Parma : 21 accordi riferiti a n. 19 imprese appartenenti al settore alimentare-dolciario, conserviero, saccarifero, chimico e sementi. Le lavoratrici interessate dal lavoro notturno sono state in tutto n. 1505. I motivi che inducono le imprese a concordare le deroghe al divieto risultano essere prevalentemente l'incremento dell'attività produttiva, dovuto a commesse straordinarie, oppure al carattere stagionale delle lavorazioni.

Piacenza : il ricorso al lavoro notturno per le donne, ha riguardato prevalentemente il settore delle industrie conserviere, che durante la lavorazione dei prodotti freschi, operano normalmente a tempo pieno su tre turni. Sono stati conclusi 15 accordi sindacali di deroga al divieto di adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6. Il totale delle lavoratrici che hanno effettuato lavoro notturno nelle aziende manifatturiere è risultato essere di 1.425 unità, 1.275 delle quali nell'industria conserviera.

Ravenna : 16 accordi sindacali per la rimozione del divieto del lavoro notturno delle donne in 9 aziende manifatturiere. Le lavoratrici coinvolte sono state in tutto n. 1.096. Tali accordi hanno riguardato, in prevalenza, ditte operanti nel settore conserviero - alimentare, saccarifero - plastico, tessile, abbigliamento, metalmecanico e ceramico..

Reggio Emilia : sono stati depositati n. 116 accordi sindacali relativi a deroghe al divieto di lavoro notturno delle donne. Tali accordi hanno interessato n. 161 donne e sono stati stipulati da aziende dei seguenti settori ceramico (103),

alimentare (4), plastico (1), poligrafico e cartotecnico (1), metalmeccanico(3) e manifatturiero (4).

Rimini : non sono pervenuti accordi sindacali recanti deroghe al divieto di lavoro notturno in aziende manifatturiere.

Art. 6

Non si hanno dati precisi in merito alla fruizione dei benefici di detto articolo.

Art. 7

Non si è a conoscenza di casi di assenza dal lavoro del padre in alternativa alla madre lavoratrice per i periodi previsti dall'art. 7 della legge n. 1204/71, ma da notizie assunte presso l'INPS sembrerebbe essere in numero limitato.

Art. 15

Nel corso del 1998 non sono stati posti in essere comportamenti diretti a violare le disposizioni richiamate dall'art. 15 citato.

In questa regione non vengono svolti lavori in sotterraneo, miniere, cave e gallerie con l'ausilio del personale femminile, né risultano utilizzati biacca, solfato di piombo o altri prodotti contenenti tali pigmenti.

TOSCANA

Si relaziona sullo stato di applicazione della legge in esame nella regione Toscana nel corso del 1998.

Art. 1

a) le violazioni riscontrate nel corso dell'attività di vigilanza hanno interessato la sola provincia di Firenze. In questa provincia il Servizio Ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro ha segnalato quattro casi di discriminazione riguardanti l'accesso al lavoro delle donne;

b) non si sono rilevate deroghe a mezzo di contrattazione collettiva per ciò che concerne i lavori pesanti, nei quali sono state impegnate donne lavoratrici.

Art. 3

Sono stati segnalati casi di violazione di cui all'art. 3, relativi all'attribuzione di qualifiche o di mansioni spettanti alle donne con comportamenti ed atti discriminatori nei confronti delle stesse. Tali casi (n. 4 in tutto) hanno interessato la sola provincia di Firenze.

Art. 4

Non risultano casi in cui le lavoratrici con i requisiti di età per il prepensionamento si siano avvalse della facoltà di opzione per il proseguimento dell'attività lavorativa fino alla stessa età prevista per gli uomini.

Art. 5

Per quanto riguarda il divieto di adibire le donne al lavoro notturno dalle ore 24 alle ore 6, sono da segnalare per la Toscana n. 16 accordi aziendali in deroga, che hanno riguardato complessivamente n. 158 lavoratrici.

In provincia di Siena, nel corso dell'attività di vigilanza mirata all'applicazione della legge in esame, è stata riscontrata una irregolarità relativa al divieto di cui all'art. 5; per tale irregolarità, è stata attivata la procedura prevista dal Dlgs 758/94, procedura a tutt'oggi in corso di definizione.

Art. 6

Nell'anno in esame, risulta che nessuna lavoratrice abbia fatto ricorso ai benefici previsti dalla legge 1204/71 art. 4 lett.a) per l'adozione o per l'affidamento preadottivo di bambini, né al diritto di assentarsi ai sensi dell'art. 7 1° comma della medesima legge.

Riguardo alla possibilità del lavoratore di fruire, in alternativa alla madre, dei diritti e dei trattamenti previsti dall'art. in questione, si evidenzia che il fenomeno non ha avuto grande diffusione ed appare limitato al settore del pubblico impiego. Si riscontrano, infatti solo in provincia di Arezzo n. 2 domande presentate all'INPS da parte di lavoratori padri.

Art. 15

Sono da segnalare due accertamenti espletati dal Servizio Ispettivo della D.P.L. di Firenze presso l'ASL 10 di Firenze e presso il Teatro Comunale, questi due casi sono stati definiti con la regolarizzazione della posizione lavorativa di due donne.

Sempre in provincia di Firenze vi sono stati altri due accertamenti scaturiti da richieste di intervento, tali accertamenti sono stati effettuati presso la Regione Toscana e presso una Scuola Media Statale segnalando i fatti all'Autorità Giudiziaria competente.

Nel resto della Regione non risultano essere stati adottati analoghi provvedimenti sanzionatori, né si ha notizia di sentenze dell'Autorità Giudiziaria in materia.

Nell'ambito di competenza della Toscana non è stata riscontrata la presenza di donne in lavorazioni in sotterranea.

Non sono state infine impegnate donne nelle pitturazioni industriali contenenti elementi nocivi a base di solfato di piombo (biacca) o pigmenti contenenti dette sostanze.