

FRIULI VENEZIA GIULIA

Per quanto riguarda l'applicazione della normativa in esame, gli Ispettorati locali hanno evidenziato quanto segue:

Art. 1

- a) le ipotesi di discriminazione, riguardanti l'accesso al lavoro, nei periodi coperti dalla normativa di tutela della L. 1204/71, che si sono verificate in anni precedenti, specialmente nel campo del pubblico impiego, hanno determinato una richiesta di pareri in tal senso, soprattutto per quanto concerne l'assunzione di lavoratrici a tempo determinato nei periodi di astensione obbligatoria. E' stata accertata una sola violazione riguardante il settore commercio.
- b) non risultano intervenute deroghe a mezzo di contrattazione collettiva per quanto riguarda lavori particolarmente pesanti.

Art. 2

Non si è a conoscenza di eventuali problemi insorti circa l'applicazione di tale articolo.

Art. 3

Per quanto concerne l'attribuzione delle qualifiche, mansioni, progressione nelle carriere non sono state segnalate o accertate discriminazioni.

Art. 5

Nel corso del 1998 risultano stipulati n. 19 accordi aziendali in deroga al divieto di lavoro notturno delle donne riguardanti complessivamente n. 277 lavoratrici. Sono state accertate n. 2 violazioni.

Art. 6

Non sono sorti problemi sull'applicazione di tale articolo.

Art. 7

Non si è a conoscenza di eventuali problemi circa l'applicazione di questo articolo.

Art. 15

Non è stata compiuta un'azione specifica di vigilanza. In occasione del servizio esterno del personale ispettivo non si sono riscontrati casi di violazione. Non risultano essere stati proposti dal Pretore ricorsi da parte di lavoratori, nè da parte delle OO.SS.

MARCHE

Non sono state segnalate dalle parti interessate violazioni riguardanti la normativa in esame.

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

Si riferisce, distinto per articolo, lo stato di applicazione, nella regione Marche, della legge in parola.

Art. 1

a) Non sono state segnalate violazioni riguardanti l'accesso al lavoro, né vi sono state in merito segnalazioni delle OO.SS.;

b) non risultano concordate deroghe relative a lavori particolarmente pesanti.

Art. 3

Non sono state denunciate discriminazioni per ciò che attiene l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e progressioni di carriera.

Art. 4

Per quanto è stato possibile rilevare il ricorso a tale normativa è risultato minimo.

Art. 5

Nel corso dell'anno sono stati stipulati 13 accordi aziendali di deroga al lavoro notturno che hanno interessato complessivamente 428 lavoratrici dell'industria tessile, saccarifera e alimentare.

Sono rimasti in vigore 2 accordi stipulati negli anni precedenti.

Art. 6

L'estensione dei diritti per le lavoratrici madri anche a quelle donne che hanno adottato bambini non ha fatto sorgere alcuna problematica.

Art. 7

Il ricorso alla normativa prevista da tale articolo, concernente la possibilità per il padre, in alternativa alla madre, di assentarsi per malattia del bambino, può considerarsi marginale. Comunque, nessun inconveniente è stato riscontrato in caso di opzione.

Art. 15

Non risulta che in materia siano state pronunciate sentenze.

Si precisa inoltre che dalle indagini svolte presso le aziende produttrici di vernici è risultato che la fabbricazione del prodotto viene effettuata senza l'impiego di biacco o di solfato di piombo.

E' da aggiungere che risulta ancora disattesa la norma della legge n. 125 del 1991 che prevede la figura del consigliere di parità per ogni Direzione Provinciale, quale garante per l'applicazione della legge 903/77, della cui applicazione si può essere abbastanza soddisfatti e fiduciosi per la ulteriore riduzione del divario nelle opportunità di lavoro alla donna.

MOLISE

L'attività di vigilanza svolta dalle Direzioni Provinciali del Lavoro – Servizio Ispezione – non ha evidenziato inosservanze alle norme in materia di parità tra uomini e donne sui posti di lavoro, nè sono pervenute segnalazioni di presunti comportamenti discriminatori attuati in ambito aziendale in violazione della normativa introdotta a garanzia di tale uguaglianza.

Anche per l'anno 1998 è stata cospicua l'attività di informazione e di consulenza attuata dalle competenti strutture degli uffici circa i numerosi quesiti pervenuti sia in materia di tutela delle lavoratrici madri che per tutte le altre norme disciplinanti, nei suoi molteplici aspetti, il lavoro delle donne.

Circa la facoltà di deroga al divieto di lavoro notturno delle donne, sancito dall'art. 5, che in data 29/7/98 ha concordato con le rappresentanze Sindacali Unitarie, in relazione della legge in esame, si segnala la sola comunicazione in provincia di Campobasso, da parte dello Zuccherificio del Molise, con stabilimento e sede in Termoli e alle particolari esigenze della produzione, l'applicazione di n. 92 lavoratrici in tre turni comprendenti anche l'orario dalle ore 22.00 alle ore 6.00 durante la campagna saccarifera 1998.

Provincia di ISERNIA

Art. 1

- a) **Nel 1998 non risultano accertate né segnalate violazioni in merito all'accesso al lavoro. Anche in mancanza di precisi riferimenti però, a causa di resistenze pregiudiziali, non evidenti ma esistenti nel contesto produttivo della provincia di Isernia, in alcune attività produttive tradizionalmente riservate agli uomini, la presenza femminile è scarsa o inesistente.**
- b) **Nel 1998 non sono stati stipulati accordi di contrattazione collettiva relativi a deroghe per l'impiego di donne in lavori particolarmente pesanti.**
Un accordo, stipulato nel 1983 per il settore delle attività di sistemazione idraulico-forestale, opera ancora in ambito provinciale in deroga al principio di parità.

Art. 3

Non sono pervenute segnalazioni né sono emerse discriminazioni relative all'attribuzione di qualifiche, di mansioni e di attribuzione nelle carriere. Si evidenzia, comunque, che, in special modo nel settore privato, la percentuale di presenza femminile diminuisce o scompare nelle figure professionali dei livelli più elevati.

Art. 4

Il ricorso a tale normativa è da ritenersi inconsistente in quanto non si ha notizia di richieste di opzione a proseguire la prestazione lavorativa fino al limite di età previsto per gli uomini.

Art. 5

Nel 1998 non sono stati stipulati accordi di deroga al divieto di adibire le donne nel lavoro notturno in relazione a particolari esigenze produttive.

Art. 6

Non si segnalano particolari problemi nell'applicazione della norma in relazione anche alla sparuta consistenza numerica delle adozioni e degli affidamenti preadottivi.

Art. 7

Pur in mancanza di precisi elementi di valutazione del fenomeno, si può ritenere che in questa provincia solo eccezionalmente il padre lavoratore intende fruire del diritto di assentarsi dal lavoro e del trattamento economico previsto dagli artt. 7 e 15 della legge 1204/71. L'eccezione, comunque, riguarda più frequentemente il settore pubblico.

Art. 15

Non si ha notizia di provvedimenti adottati dall'autorità giudiziaria in merito a violazioni riguardanti gli artt. 1 e 15 della legge 903/77.

Azioni positive legge 125/91

Nel corso del 1998, nella provincia di Isernia, non risultano poste in essere, da parte di Enti Pubblici economici, Aziende private, di OO.SS. dei lavoratori o da Centri di formazione professionale, iniziative finalizzate a favorire l'inserimento della donna nel mondo del lavoro attraverso progetti di azioni positive previste dalla legge 125/91.

Pur non essendosi mai verificate azioni di netta discriminazione, esistono nella zona effettive difficoltà di inserimento delle donne specialmente in alcune attività produttive.

E' indispensabile sottolineare l'assoluta carenza in sede propositiva di azioni positive; infatti, né le organizzazioni dei lavoratori, né dei datori di lavoro e tantomeno gli Enti Pubblici hanno avanzato o formulato progetti finalizzati a favorire l'inserimento delle donne nel mondo del lavoro o a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione dell'auspicata pari opportunità.

PIEMONTE

Il 1998 registra nell'insieme una sostanziale stabilità dei dati femminili rilevabili sul mercato del lavoro piemontese. Immutato o quasi il quadro occupazionale, dove la flessione nell'industria è compensata da un'analoga espansione nei servizi, da tempo area preferenziale di collocazione delle donne; stazionaria anche la disoccupazione, pur con qualche variazione interna, e segnatamente una crescita della componente che ha perso il posto di lavoro, probabile frutto della contrazione segnalata nell'apparato produttivo, a fronte di una riduzione delle persone in cerca di primo impiego.

Prosegue tuttavia, in questo contesto, l'aumento della presenza femminile fra gli occupati, che arriva al 40%.

Nella relazione dell'anno scorso si sottolineava come la presenza femminile restasse in gran parte confinata in posizioni professionali subordinate, con chiare difficoltà di mobilità verticale. La situazione non appare mutata, se non per qualche progresso rilevabile nel lavoro indipendente, dove gli sforzi esercitati a sostegno dell'imprenditoria femminile sembrano aver sortito qualche risultato positivo.

Fra i dipendenti, infatti, la distribuzione delle donne per posizione nella professione è del tutto invariata; il tasso di femminilizzazione dei dirigenti è fermo al 14,7% e quello delle figure direttive al 27,2% mentre le donne restano prevalenti fra gli impiegati, dove si presume esercitino soprattutto mansioni esecutive. Nel lavoro autonomo, invece, il peso delle imprenditrici sul totale è salito al 23% circa e quello delle libere professioniste al 26%.

Negli ultimi cinque anni i progressi occupazionale maggiori per le donne si sono realizzati nelle classi di età centrali, fra i 30 ed i 49 anni, dove sono riuscite a collocarsi molte lavoratrici con un titolo di studio medio-alto. Sembrano invece essersi ristrette le opportunità di lavoro qualificato per le più giovani, e il dato appare particolarmente preoccupante, perché sono proprio le ragazze ad aver compiuto l'investimento maggiore in termini di acquisizione di professionalità nel sistema scolastico formativo. Esaminando i dati ISTAT relativi alla dinamica dei gruppi professionali, si nota che per le giovani donne si sono aperti spazi occupazionali soprattutto come addette alle vendite ed ai servizi alle famiglie e come operaie di produzione. Si sono ridotte invece sia l'area di lavoro più qualificato che quella delle professioni amministrative di carattere esecutivo, che fino a cinque anni addietro rappresentavano il bacino d'ingresso al lavoro più significativo.

In generale le giovani donne devono attendersi un percorso professionale tortuoso, finalizzato nella prima fase alla progressiva acquisizione di esperienza e di capacità di orientamento che le porteranno a consolidare la propria collocazione solo al di sopra dei trent'anni di età.

Al crescere dell'età la domanda di lavoro sembra evolversi in direzione di una maggiore selettività, ed a quel punto il livello di istruzione e la professionalità

acquisita, per chi resta sul mercato, assumono un rilievo importante; si aprono tuttavia delle possibilità nei servizi anche per manodopera “anziana” dequalificata, impiegata essenzialmente in lavori di pulizia o assistenza alle persone.

Resta il fatto che la progressione di carriera per molte donne appare una prospettiva incerta, sia per i vincoli familiari che le condizionano, sia per gli atteggiamenti discriminatori ancora presenti nel mondo del lavoro. Un altro dato che conferma la rigidità che ancora caratterizza l'offerta di lavoro femminile è la scarsa disponibilità allo spostamento per motivi di lavoro. Il 42% delle disoccupate Eurostat dichiarano infatti di essere disponibili a lavorare soltanto nel comune di residenza rispetto a una quota del 26% fra gli uomini, sostanzialmente indifferente al fattore età. Fra le ultraventinovenenni sono oltre il 40% le donne che dichiarano di cercare preferibilmente un'occupazione part-time.

In Piemonte il grado di applicazione della normativa in esame può ritenersi soddisfacente, e ciò è dimostrato anche dal fatto che pochissime segnalazioni sono pervenute dagli Uffici circa eventuali violazioni o comportamenti contrastanti con lo spirito della legge stessa.

Relativamente alle singole disposizioni si precisa quanto segue:

Art. 1

a) non sono state rilevate dalle singole Direzioni Provinciali, nel corso dell'azione di vigilanza, inosservanze alle disposizioni che vietano qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, per quanto concerne l'accesso al lavoro, la formazione, il perfezionamento e l'aggiornamento professionale;

b) non si è a conoscenza di deroghe intervenute a mezzo della contrattazione in tema di lavori particolarmente pesanti.

Art. 3

Non sono pervenute denunce, né sono state accertate discriminazioni nell'attribuzione delle qualifiche, mansioni e progressioni nella carriera. In generale si può affermare che l'assegnazione delle mansioni riflette l'inquadramento contrattuale risentendo però delle basse qualifiche professionali con cui le donne sono assunte.

Art. 4

Nel corso del 1998, alla sola Direzione Provinciale di Torino è pervenuta una richiesta di intervento da parte di una lavoratrice interessata.

Art. 5

Nel corso del 1998 sono pervenuti alle Direzioni Provinciali del Piemonte n. 410 accordi aziendali che hanno consentito l'effettuazione del lavoro notturno da parte di n. 2.876 lavoratrici.

I settori maggiormente interessati alla rimozione del divieto di lavoro notturno per le donne sono risultati essere il tessile, l'alimentare e il metalmeccanico.

Nel corso dell'attività di vigilanza sono state riscontrate due violazioni al divieto di lavoro notturno ed i responsabili delle aziende sono stati deferiti alla Procura della Repubblica competente.

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

Il numero delle lavoratrici adibite a lavoro notturno in virtù di contratti precedentemente stipulati ed ancora in vigore assomma complessivamente a n. 3.106 unità.

Art. 6

Non sono state registrate problematiche connesse all'applicazione della norma.

Art. 7

Limitati sono stati i casi di assenza dal lavoro del padre in alternativa alla madre lavoratrice.

Art. 15

Non risultano richieste di intervento pervenute alla Magistratura da parte delle lavoratrici o delle OO.SS. intese a far cessare comportamenti illegittimi in violazione della normativa in questione. Non si è a conoscenza di sentenze emesse in merito dall'Autorità Giudiziaria.

Non risulta che vi siano donne occupate in lavori in miniere, cave e gallerie o che vi siano imprese nella regione che adibiscano donne in lavorazioni industriali comportanti l'uso di biacca, solfato di piombo ed altri prodotti contenenti tali pigmenti.

PUGLIA

Tutte le Direzioni Provinciali pugliesi, ad eccezione della D.P.L. di Foggia, non hanno potuto espletare una vigilanza specifica e diretta ad accertare esclusivamente lo stato di applicazione della legge in oggetto, in quanto le unità ispettive disponibili sono state impegnate nell'espletamento di altri compiti di istituto.

Tuttavia, l'applicazione della normativa in argomento è stata oggetto di verifica durante le ordinarie ispezioni alle aziende.

Soltanto in provincia di Foggia è stata svolta una vigilanza ad hoc e sono stati ispezionati 4 Centri di Riabilitazione Motoria nei quali erano occupati 21 uomini e 18 donne.

Al termine degli specifici accertamenti non sono emerse violazioni alle norme contenute nella legge 903/77.

Pertanto, per quanto attiene i dati relativi agli articoli 1,3,4,6,7 e 15 della legge, si fa presente che non sono pervenute denunce.

In merito all'applicazione dell'art. 5, soltanto in provincia di Lecce sono stati depositati presso la D.P.L. tre contratti di deroga.

La Puglia è una regione tuttora caratterizzata da alcuni aspetti positivi e da fenomeni negativi. Si riscontra in essa la presenza di alcuni distretti ad alta intensità produttiva ed occupazionale nei quali operano alcune aziende leader, di livello internazionale.

Il sistema produttivo agroindustriale è diffuso in tutto il territorio con punte significative nelle province di Foggia e Taranto.

Accanto agli aspetti positivi legati all'affermarsi di alcune solide imprese, convivono diffusi ed allarmanti fenomeni di lavoro nero e sottosalario che interessano soprattutto le donne e le fasce giovanili. Ovviamente tali fenomeni riguardano aziende marginali e precarie in prevalenza nei settori del tessile, abbigliamento, confezione e dell'agricoltura.

Per quanto attiene, infine, ai dati occupazionali si riferisce che, a dicembre 1998, i disoccupati erano 690.482 di cui 338.405 donne (49%); gli avviamenti nell'intero anno 1998 sono stati 455.428 di cui 147.486 donne (32%); le risoluzioni dei rapporti di lavoro sono state 206.527 di cui 63.932 donne (31%).

Il tasso di disoccupazione regionale è del 25%.+

SARDEGNA

La regione Sardegna, per ciò che riguarda l'applicazione della normativa in oggetto, fornisce l'allegata scheda riassuntiva dei dati sulla parità uomo - donna in materia di lavoro.

ANNO 1998

ISPETTORATO REGIONALE DEL LAVORO DI CAGLIARI

Mod. 17/L Riepilogo

SCHEDA SULLA PARITA' UOMO-DONNA IN MATERIA DI LAVORO

(L. 903/77; L. 125/91; D.M. 8/7/1991)

- 1) riguardanti l'accesso al lavoro (art. 1) distinte per:
- a) settori n20
 - b) rami di attività n
- 2) riguardanti la parità retributiva (art. 2) n
- 3) riguardanti discriminazioni in merito alla qualifica, alle mansioni e alla progressione della carriera (art. 3) n
- 4) riguardanti l'esercizio da parte delle donne ultracinquantenni della facoltà di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative (art. 4) n
- 5) riguardanti il lavoro notturno (art. 5) n
- 6) riguardanti l'astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro della lavoratrice adottiva o affidataria (art. 6) n
- 7) riguardanti l'astensione dal lavoro del padre lavoratore (art. 7) n
- CONTRATTI DEPOSITATI presso l'Ispettorato del Lavoro in materia di deroghe al lavoro notturno (art. 5, co. 2 L. 903/77) n
- INTERVENTI SVOLTI per omesso invio del rapporto di cui al 4° comma, art. 9 L. 125/91 e art. 1 D.M. 8 luglio 1991 n
- SANZIONI IRROGATE (art. 9, L. 125/91) n
- RICHIESTE DI SOSPENSIONI DI BENEFICI CONTRIBUTIVI (art. 9, L. 125/91) n

Costantemente alto è il tasso di disoccupazione femminile nella regione e sempre di molto superiore a quello maschile.

I contratti part time, che per il 76% investono il settore commercio e servizi, riguardano donne nella percentuale del 72% (73% nel 1997, 71% nel 1996, 75% nel 1995).

Art. 1

Non è intervenuta alcuna deroga relativa ai lavori particolarmente pesanti, mentre sono state accertate n. 2 violazioni dell'art.1, comma 2,punto 1.

Art. 3

Non sono state denunciate né accertate discriminazioni relative all'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e delle progressioni nella carriera.

Art. 5

Va innanzitutto rilevato come il divieto di lavoro notturno delle donne sia stato ormai rimosso con il d.d.l. n. 5459, recentemente approvato dal Parlamento, al fine di eliminare l'incompatibilità di detta norma con la Direttiva del Consiglio comunitario n. 76/207/CEE del 9 febbraio 1976, dichiarata dal stessa Corte di Giustizia delle Comunità Europee.

Comunque, nel corso del 1998 al Servizio Ispezione di Perugia è pervenuto un accordo aziendale di deroga che interessa 13 lavoratrici dei settori tessile e zootecnico, per particolari esigenze produttive; a Terni ne è stato depositato 1, per 42 lavoratrici del settore alimentare.

Art.7

Non si hanno notizie sull'entità del fenomeno, che pur esiste, di alternanza del padre lavoratore, previsto dall'art. 7.

Art. 15

Da notizie assunte presso le Preture non risultano ricorsi presentati in base all'art. 15.

Gli interventi dell'Ispettorato nella vigilanza in materia continuano a sostanziarsi quasi esclusivamente in provvedimenti di anticipazione del periodo di astensione obbligatoria ante partum per complicanze della gestazione (interessanti per la maggior parte lavoratrici della pubblica amministrazione ed in particolare insegnanti ed infermiere), mentre limitate sono le istanze per l'applicazione delle norme di tutela preventiva della legge n. 1204/71 (artt. 3, 4 comma 2, 5 lett. b e c).

A Perugia sono state effettuate 84 convalide di dimissioni.

Le indagini statistiche istituzionalizzate dalla legge n. 125/91 potrebbero colmare la cronica carenza di dati sull'applicazione delle norme in materia, soprattutto se oggetto di elaborazione informatica.

Si riscontra, l'inserimento di norme pattizie in tema di parità e azioni positive nella grande maggioranza dei rinnovi contrattuali per i dipendenti da imprese esercenti servizi in autorimesse, noleggio autobus. Locazione automezzi. Per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa e artigiana (chimica, gomma, plastica, vetro).

Si evidenzia, altresì, per gli operai agricoli e florivavisti l'istituzione di una Commissione nazionale per le "pari opportunità" con il compito di svolgere attività di studio, ricerca e di individuare gli ostacoli che non consentano, nel lavoro, un'effettiva parità di opportunità per le lavoratrici agricole.

In alcuni contratti sono state delineate le attività di appositi Osservatori con il compito di esaminare l'andamento occupazionale femminile nei vari settori, avvalendosi di dati forniti dalle aziende e di proporre specifiche sperimentazioni di azioni positive tese a consentire una effettiva parità per ciò che concerne l'accesso al lavoro, la collocazione professionale, la progressione in carriera.

In provincia di Terni, viene sottolineata una situazione economica preoccupante che produce riflessi negativi sul piano occupazionale per la componente femminile.

Relativamente alle azioni positive, i progetti continuano ad essere in prevalenza presentati a Perugia e ad avere contenuto formativo.

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

In relazione allo stato di attuazione della legge di parità n. 903/77, si comunica che gli accertamenti effettuati nel corso del 1998 non hanno evidenziato discriminazioni nell'accesso al lavoro, nelle attribuzioni di qualifiche e nelle progressioni di carriera.

Gli accordi stipulati in deroga al divieto di lavoro notturno delle donne, di cui al 2° comma dell'art. 5 della legge 903/77 risultano essere n. 16 e riguardano n. 6 aziende appartenenti ai seguenti settori di attività:

- n. 1 azienda produzione ceramica**
- n. 1 azienda industria produzione confetture frutta**
- n. 1 azienda industria chimica**
- n. 1 azienda industria produzione alimenti**
- n. 1 azienda industria carpenteria metallica**
- n. 1 azienda industria produzione filati.**

Le lavoratrici interessate al lavoro notturno sono complessivamente 126.

VALLE D'AOSTA

In relazione alla legge di parità n. 903/77, si riportano i dati relativi allo stato di applicazione della stessa.

L'incidenza percentuale, dal 1977 ad oggi, degli avviamenti femminili rispetto al totale è la seguente:

ANNO 1977 = 27,55%	ANNO 1988 = 30,60%
ANNO 1978 = 28,28%	ANNO 1989 = 33,72%
ANNO 1979 = 28,43%	ANNO 1990 = 33,49%
ANNO 1980 = 29,00%	ANNO 1991 = 34,53%
ANNO 1981 = 30,73%	ANNO 1992 = 33,77%
ANNO 1982 = 30,80%	ANNO 1993 = 37,82%
ANNO 1983 = 31,57%	ANNO 1994 = 37,65%
ANNO 1984 = 33,26%	ANNO 1995 = 39,97%
ANNO 1985 = 34,19%	ANNO 1996 = 38,03%
ANNO 1986 = 33,52%	ANNO 1997 = 35,98%
ANNO 1987 = 34,20%	ANNO 1998 = 39,96%

Analiticamente nel 1997 la ripartizione per settore degli avviamenti e dei licenziamenti è stata la seguente:

AVVIAMENTI ANNO 1998

	UOMINI	DONNE	TOTALE
AGRICOLTURA	1602	318	1920
INDUSTRIA	4480	709	5189
SERVIZI E ALTRE ATTIVITA'	5374	6252	11626
STATO ED ENTI PUBBLICI	211	489	700
TOTALE	11667	7768	19435

LICENZIAMENTI ANNO 1998

	UOMINI	DONNE	TOTALE
AGRICOLTURA	1442	250	1692
INDUSTRIA	4371	490	4861
SERVIZI E ALTRE ATTIVITA'	5053	5629	10682
STATO ED ENTI PUBBLICI	13	15	28
TOTALE	10879	6384	17263

Gli iscritti in 1^a classe disponibili in Valle d'Aosta al 31/12/1998 sono 6550 di cui 3853 uomini e 2698 donne.

Dai dati sopra riportati si può notare come la parte più consistente degli avviamenti femminili avvenga nel settore del terziario, in particolare nel turismo e nel commercio che utilizzano tradizionalmente manodopera femminile.

Nel 1998 sono stati avviati al lavoro in Valle d'Aosta con contratti di formazione lavoro n°831 giovani con la seguente suddivisione percentuale:

522 uomini (62,81%) 309 donne (37,19%)