

Introduzione

Il 1999, a differenza del 1998, che è stato un anno di consolidamento, riflessione e pianificazione del futuro, ha dato risultati ancora più espliciti in tema di parità uomo-donna, i quali possono rinvenirsi nell'avvio dell'applicazione del trattato di Amsterdam del 1997, nell'adozione di nuove regole per i Fondi strutturali, nell'approfondimento dei temi trattati a Lussemburgo, nei piani del Consiglio d'Europa per un Patto europeo per l'occupazione e nei preparativi per la revisione della Piattaforma d'azione di Pechino del 2000.

Da tutte queste novità si possono attendere ulteriori cambiamenti all'architettura delle politiche per la parità nell'Unione.

Il trattato di Amsterdam individua espressamente fra i propri obiettivi fondamentali l'eliminazione delle disuguaglianze fra le donne e gli uomini e la promozione della parità in tutte le attività dell'UE. In tal modo, il trattato formalizza il concetto di "integrazione orizzontale" (mainstreaming) delle pari opportunità in tutti i settori di azione e trasforma l'occupazione in una questione di comune interesse europeo.

Il Vertice europeo sull'occupazione di Lussemburgo aveva visto l'impegno dei 15 Stati membri a seguire una politica coordinata in favore dell'occupazione, individuando nella disparità fra i sessi, quantificabile in 25 milioni di donne occupate in meno rispetto agli uomini, uno dei problemi principali: emerge, quindi, che l'occupazione è la principale priorità dell'Unione Europea e che le pari opportunità per le donne e gli uomini sono una componente essenziale dell'intera strategia per l'occupazione.

Considerazioni di carattere generale

Attraverso un'attenta analisi delle relazioni pervenute a questo Ufficio da parte dei Settori Ispezione delle Direzioni Regionali del Lavoro non emergono particolari problematiche nell'ambito dello svolgimento dei rapporti di lavoro.

L'andamento occupazionale italiano nel 1999 rispetta pressoché le caratteristiche degli ultimi anni in termini statistici. Un riscontrato cambiamento, peraltro, è rapportato a molteplici percorsi formativi propulsori di importanti innovazioni nel mondo del lavoro.

Le donne si presentano, così, come protagoniste essenziali di tale cambiamento in quanto investono di più in cultura rispetto agli uomini: danno maggiore rilievo al lavoro, sperimentano forme nuove del produrre, rivestono una molteplicità di ruoli nelle diverse fasi della vita. Per via del carico di lavoro familiare ed extradomestico hanno un'organizzazione dei tempi di vita più complessa e flessibile degli uomini.

L'aumento della scolarizzazione per entrambi i sessi ha comportato una diminuzione dei tassi di attività per le classi giovanili e lo spostamento in avanti dell'età di ingresso nel mondo del lavoro. A ciò si è associata, nel corso degli anni novanta, la tendenza degli occupati ad anticipare l'uscita per gli incentivi al prepensionamento nei settori in crisi e comunque per godere dei vantaggi garantiti dal sistema pensionistico.

Altro fenomeno rilevante nel 1999 è stata la progressiva terziarizzazione dell'economia italiana ed una più ampia articolazione dei contratti e degli orari di lavoro che hanno incrementato la partecipazione femminile al mercato del lavoro in professioni tradizionalmente maschili.

Inoltre, un maggiore incremento all'occupazione femminile è venuto dalla diffusione delle cosiddette forme contrattuali "atipiche" che rispetto ai contratti di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo pieno, presentano differenze di durata, orario, aliquote contributive e livelli retributivi. L'Italia presenta uno sviluppo delle forme atipiche del lavoro inferiore a quello europeo, anche se nel periodo 1993-1999 il ricorso ad esse si è comunque progressivamente ampliato in modo indipendente rispetto all'evoluzione del ciclo economico. Tra ottobre 1992 e gennaio 2000, infatti, il numero degli occupati con contratti atipici (part-time e a tempo determinato) è aumentato del 45,2%; nello stesso periodo l'occupazione totale è cresciuta soltanto dello 0,7%. Nel 1999, il 57% delle assunzioni nel lavoro dipendente è avvenuto tramite contratti atipici ed ha riguardato soprattutto le donne ed i giovani da 15 a 24 anni. (Fonte ISTAT - Rapporto Annuale 1999).

In Umbria il numero dei lavoratori "atipici", cioè legati ad un contratto di collaborazione e non di lavoro subordinato ha toccato le 30.000 unità.

Pertanto, in questa Regione, se rispetto al lavoro standard le donne rappresentano il 33,4% degli occupati, la loro percentuale cresce sensibilmente nelle forme di lavoro atipico arrivando al 43% nel lavoro interinale e nel lavoro parasubordinato, a dimostrazione del fatto che si tratta di modalità di ingresso meno selettiva nei confronti delle donne.

Le basse percentuali di uomini destinati alle forme di lavoro flessibile indurrebbe a pensare che la flessibilità sia destinata soprattutto a quelle donne che cercano una soluzione di lavoro che tenga conto di aspetti della vita privata. In Italia, però, solo il 27% delle donne che lavorano part-time ha scelto questa formula perché non desiderava un contratto a tempo pieno, mentre il 34% lo ha

accettato in mancanza di un'occasione full-time (Fonte CNEL "L'evoluzione dei bisogni delle donne e le risposte della rappresentanza professionale").

Ciò, d'altra parte, non è sufficiente per affermare che la flessibilità in Italia sia una condizione soltanto subita per l'impossibilità di trovare condizioni standard, anche se questo è un elemento di riflessione.

Dalle relazioni delle Direzioni Provinciali del Lavoro, svolte in proposito, emerge che l'approccio italiano alla flessibilità è ancora condizionato dal contesto economico esistente nel Paese. Infatti, la flessibilità è stata un mezzo di contrapposizione alla rigidità del lavoro standard che non consentiva incrementi occupazionali, rendendo più fluido l'ingresso e il transito delle risorse umane nel mercato del lavoro. Essa però rappresenta, a tutt'oggi, un sistema alternativo e non complementare a quello del lavoro standard poiché viene considerata come sinonimo di precarietà. Le principali destinatarie della flessibilità sono le donne, le quali mostrano di apprezzare soprattutto quelle forme di flessibilità che hanno maggiore affinità col posto "fisso" e quindi con le formule contrattuali standard.

Inoltre, l'evoluzione socio-economica e normativa ha fatto sì, in questi ultimi anni, che nuove opportunità si intravedessero in tema di parità e condivisione dei ruoli familiari. In questo senso sembra che le indicazioni contenute nella nuova legge sui congedi parentali e di formazione fanno del congedo parentale un diritto individuale favorendo una maggiore partecipazione dei padri alle cure familiari. Le difficoltà più rilevanti dei padri a chiedere ed ottenere i congedi parentali sembrano derivare dalla cultura esistente e condivisa, per cui l'accudimento del bambino deve essere compito della madre. Vi è quindi la presenza di un condizionamento sociale e culturale ancora

molto forte da permettere alle aziende un comportamento diretto ad ostacolare ai dipendenti maschi la fruizione di tali congedi.

Da quanto sopra detto deriva la conseguenza che non esistono in Italia esempi di buona prassi di incentivazione da parte delle aziende in questi casi.

E' da sottolineare, in ogni caso, che la normativa relativa ai congedi parentali, coerente con quanto previsto dalla direttiva 96/34/UE, considera globalmente e ridefinisce con maggiore flessibilità la possibilità di assentarsi dal lavoro da parte del padre e della madre per la cura dei bambini, per l'assistenza ai disabili e per la formazione culturale e professionale del lavoratore.

Di fondamentale importanza è, peraltro, l'ampia estensione al padre di diritti sinora riconosciuti soltanto alla madre, in misura maggiore di quanto previsto dalla legge 903/77, in base alla quale il padre lavoratore poteva fruire dell'astensione facoltativa dal lavoro solo a condizione che la madre fosse lavoratrice dipendente e rinunciataria. Con le nuove disposizioni, i due genitori lavoratori possono godere, complessivamente, di dieci mesi (elevabili a 11), gestibili con estrema flessibilità. Il trattamento di maggior favore nei confronti del padre costituisce un incentivo alla condivisione delle responsabilità di cura dei figli tra i genitori, dando alla madre lavoratrice la possibilità, dopo un periodo gravoso di astensione obbligatoria, di reinserirsi nell'ambiente lavorativo e, di avere, quindi un'effettiva parità di percorsi di carriera.

La legge 53/2000 modifica anche alcuni punti della legge 104/92 sull'handicap, allo scopo di favorire una più larga possibilità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. I tre giorni di permesso mensile già previsti, vengono ora coperti da contribuzione figurativa

ed è stato eliminato il requisito della convivenza con l'handicappato per fruire delle possibilità offerte dalla stessa legge.

La gravosità dei carichi familiari e la configurazione del mercato del lavoro hanno influito sulla qualità della vita e sui percorsi lavorativi delle donne: all'interno della famiglia la divisione dei ruoli è ancora asimmetrica; infatti la maggior parte delle donne occupate lavora più ore a settimana fra lavoro domestico e quello extradomestico rispetto agli occupati uomini. Dalle relazioni degli Uffici Ispettivi emerge, infatti, che sono soprattutto le regioni del centro-sud a risentire di questo aspetto in quanto è più al nord, a causa di un diverso assetto socio-economico, che una fascia più ampia di donne svolgono anche un lavoro fuori delle mura familiari.

In generale, dall'esame delle relazioni pervenute da parte degli organi ispettivi competenti, nel corso dell'anno 1999 non risulta che siano avvenuti cambiamenti di notevole rilievo sia per quanto riguarda l'aspetto occupazionale che quello relativo alla sfera socio-economica, se non la constatazione di maggiori esigenze di presenza nell'ambito familiare che incentiverebbero l'utilizzo del lavoro part-time.

Attuazione Legge 9 dicembre 1977, n. 903**Articolo 1**

In relazione all'art. 1 della legge 903/77 (Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro) che vieta, com'è noto, qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro anche se attuata attraverso il riferimento allo stato di gravidanza, sono pervenute, da parte dei Servizi Ispezione della Lombardia, segnalazioni di violazioni di tale norma da parte dei responsabili di alcune filiali delle Poste di Pavia e Sondrio con conseguente inoltro di denuncia all'Autorità Giudiziaria per la mancata assunzione di tre lavoratrici (due a Pavia e una a Sondrio), le quali avevano dichiarato di trovarsi in astensione obbligatoria dal lavoro.

A seguito dell'intervento ispettivo, le lavoratrici sono state assunte con data retroattiva percependo il trattamento economico di maternità previsto per tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro.

A Bologna, il Servizio Ispezione ha segnalato una richiesta di intervento da parte della Consigliera Provinciale di Parità.

Tale richiesta riguardava un'azienda industriale dove alcune lavoratrici hanno segnalato che al rientro dal periodo di assenza per maternità non erano state reintegrate nella stessa o equivalente posizione di lavoro ricoperta prima di detto periodo, e che dopo essere

state invitate a rassegnare le dimissioni, l'azienda ha attuato un programma di demansionamento alternativo all'espulsione.

A Perugia, invece, sono state effettuate 62 convalide di dimissioni e rilevata un'inosservanza al divieto di licenziamento di una lavoratrice madre. Da segnalare, inoltre, che nel 1999, in Umbria il numero dei lavoratori "atipici" cioè legati ad un contratto di collaborazione e non di lavoro subordinato ha toccato le 30.000 unità.

Nelle regioni Calabria e Basilicata il lavoro femminile è visto ancora in una posizione subalterna rispetto a quella maschile. La stessa imprenditoria continua a mantenere un atteggiamento diffidente nei confronti della manodopera femminile e preferisce assumere manodopera maschile per evitare tutti i condizionamenti che derivano dalle norme poste a tutela delle lavoratrici madri (L. 1204/71). Il settore agricolo continua a rappresentare il settore con maggiore concentrazione di forza lavoro femminile; le ragioni possono essere individuate nel contesto socio-economico regionale ma anche e soprattutto nella saltuarietà delle lavorazioni agricole e nella pratica del sottosalario, fattori che scoraggiano la manopera maschile.

In provincia di Potenza sono stati trattati due casi riguardanti rispettivamente il mancato superamento del periodo di prova ed i rapporti fra datore di lavoro e dipendente per i quali poteva risultare determinante la discriminazione sessuale. Al riguardo, pur non essendo risultate specifiche violazioni di legge, è stata comunque interessata la Consigliera di Parità.

Articolo 2

Per quanto riguarda la parità di retribuzione prevista dall'art. 2 della legge 903/77, risulta dai dati statistici che, nonostante tale norma sancisca un diritto paritario di retribuzione per entrambi i sessi, si riscontrano situazioni di disparità, per eguali mansioni, riferite non al salario base ma, soprattutto, ad una mancata fruizione di lavoro straordinario in quanto le donne, nella maggioranza dei casi, svolgono anche un ruolo familiare-sociale a cui non possono sottrarsi.

Articolo 3

L'art. 3 comma 2 della legge così si esprime: "Le assenze dal lavoro, previste dagli articoli 4 e 5 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono considerate, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti". Dalle relazioni pervenute nel 1999 risulta che spesso tale principio non viene rispettato e che quindi le donne continuano ad essere, sotto questo aspetto, una fascia debole del mercato del lavoro.

Articolo 4

"Le lavoratrici, anche se in possesso dei requisiti per avere diritto alla pensione di vecchiaia, possono optare di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali ..."

A tale riguardo, dalle relazioni dei Servizi Ispettivi non sono emersi casi di lavoratrici che si sono avvalse della facoltà di opzione per il proseguimento della attività lavorativa fino alla stessa età prevista per gli uomini.

Articolo 5

L'art. 5 della legge 903/77 vieta l'adibizione delle donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6 nelle aziende manifatturiere anche artigianali e non ammette deroghe dall'inizio dello stato di gravidanza e fino al settimo mese dopo il parto. Il decreto legislativo n. 532 del 26/11/99 varato dal Governo in attuazione della delega conferitagli dall'art. 17 della legge 5 febbraio 1999, n. 25 rappresenta una ulteriore e significativa fase di recepimento dei contenuti della direttiva comunitaria 93/104 CE riguardante alcuni aspetti dell'organizzazione del lavoro. In materia di orario di lavoro, il predetto decreto legislativo contiene la disciplina del lavoro notturno.

Nel nostro ordinamento, per la prima volta, vengono introdotte la figura del "lavoratore notturno" e la nozione di "lavoro notturno".

In relazione all'articolo 5 della legge 903/77, novellato dall'art. 17, comma 1, della legge 25/99, risulta che, il divieto di adibire le donne al lavoro notturno sia stato generalmente osservato.

Nella regione Marche sono intervenuti n. 6 accordi aziendali per le deroghe al divieto di lavoro notturno mentre in Emilia Romagna, tranne qualche eccezione, non sono stati depositati accordi sindacali in deroga al divieto. Alle Direzioni Provinciali del Lavoro del Piemonte sono pervenuti n. 13 accordi aziendali, che hanno consentito l'effettuazione del lavoro notturno a n. 203 lavoratrici. La Direzione

Regionale del Lavoro della Toscana, inoltre, ha relazionato che nel corso della ordinaria attività di vigilanza non sono state riscontrate irregolarità inerenti alla violazione del divieto di cui al primo comma del surrichiamato articolo 5 e che, nell'anno, sono stati complessivamente depositati n. 7 accordi sindacali.

In genere, detti accordi riguardano ditte operanti nel settore della trasformazione di prodotti ortofrutticoli in ragione della facile deperibilità delle derrate alimentari in lavorazione.

Articolo 6

I servizi ispettivi delle Direzioni Provinciali del Lavoro, nell'anno in riferimento, non sono stati chiamati a svolgere interventi in merito all'applicazione della normativa riguardante le adozioni o gli affidamenti preadottivi. Ciò nonostante, non si può non sottolineare il considerevole impegno che hanno profuso gli uffici del Ministero nel recepimento e interpretazione delle normative al riguardo e né tantomeno l'attenzione data alle risposte relative ai numerosi quesiti formulati da genitori che hanno adottato bambini o li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo.

Si segnala, in proposito, il contenuto dell'art. 39 quater della legge 31 dicembre 1998, n. 476, il quale prevede il diritto da parte dei genitori adottivi di fruire:

- dell'astensione dal lavoro, quale regolata dall'art. 6 della legge n. 903/77, anche se il minore adottato ha superato i sei anni di età;

- dell'assenza dal lavoro, quale regolata dall'art. 6, secondo comma e dall'art. 7 della predetta legge n. 903, sino a che il minore adottato non abbia raggiunto i sei anni di età;

- del congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione.

La legge tiene conto, peraltro, delle direttive emanate dalla Convenzione dell'Aja del 29 maggio 1993.

Tale Convenzione ha, fra l'altro, per oggetto:

- a) di stabilire delle garanzie, affinché le adozioni internazionali si facciano nell'interesse superiore del minore e nel rispetto dei diritti fondamentali che gli sono riconosciuti nel diritto internazionale;

- b) di instaurare un sistema di cooperazione fra gli Stati contraenti in merito alle adozioni realizzate in conformità alla Convenzione.

Articolo 7

L'art. 7 della legge n. 903/77, ora abrogato dall'art. 17 della legge n. 53/2000, prevedeva che il padre lavoratore poteva assentarsi dal lavoro per i periodi previsti dall'art. 7 commi 1 e 2 della legge 1204/71 (assenza facoltativa di 6 mesi e assenze per malattie del bambino) su rinuncia della madre lavoratrice.

A questo riguardo, la nuova legge n. 53 stabilisce quali punti qualificanti:

- a) il diritto del padre al congedo è attribuito iure-proprio;

- b) il diritto ad utilizzare i permessi è esteso fino a otto anni di vita del bambino;