

TOSCANA

Si relaziona sullo stato di applicazione della legge in esame nella regione Toscana nel corso del 1999.

Art. 1

Nel corso dell'anno in esame non sono state accertate né sono state segnalate violazioni relative al divieto di discriminazione all'accesso al lavoro.

Non sono altresì intervenute deroghe a mezzo di contrattazione collettiva per ciò che concerne i lavori pesanti, nei quali sono state impegnate donne lavoratrici.

Art. 2

Nello svolgimento dell'attività di vigilanza non sono state riscontrate violazioni delle disposizioni che prevedono, a parità di prestazioni, la parità di trattamento retributivo tra uomini e donne.

Art. 3

Non sono stati segnalati in ambito regionale casi di discriminazione nell'attribuzione di qualifiche, mansioni e progressioni in carriera.

Art. 4

Non risultano casi di lavoratrici che abbiano optato per la continuazione del rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini.

Art. 5

Nel corso della ordinaria attività di vigilanza non sono state riscontrate irregolarità inerenti la violazione del divieto di cui al primo comma dell'art. 5 della legge n. 903/77, così come modificato dall'art. 17 della legge 5 febbraio 1995, n. 25.

Si segnala altresì, che nell'anno in corso sono stati depositati complessivamente n. 7 accordi sindacali di cui n. 1 in provincia di Arezzo, n. 1 ex novo e n. 2 proroghe di accordi precedenti in provincia di Livorno e n. 3 proroghe in provincia di Siena. I settori interessati sono per lo più quelli dell'industria manifatturiera (conservere alimentari, maglifici, cartiere, metalmeccanico).

Art. 6

Nell'anno in esame, il ricorso ai benefici previsti dalla norma in oggetto appare di scarso rilievo. Si registrano infatti appena n. 5 casi in provincia di Arezzo.

Art. 7

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 ricorso a tale istituto risulta scarsamente utilizzato in ambito regionale. I pochi casi riguardano principalmente il settore del pubblico impiego. Vengono segnalati in particolare n. 4 casi in provincia di Arezzo.

Art. 15

Per l'anno 1999 non si hanno notizie di interventi all'Autorità Giudiziaria in materia di ricorsi proposti dalle lavoratrici agli organi competenti.

Si comunica, inoltre, che in ambito regionale, non risulta la presenza di donne in lavorazioni sotterranee, né l'utilizzo delle stesse nelle pitturazioni industriali contenenti elementi nocivi a base di solfato di piombo (biacca) o pigmenti contenenti dette sostanze.

**Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale
Direzione Regionale Lavoro della Toscana
Settore Ispezione Lavoro**

**MOD 17/L
Riepilogo Regione**

PERIODO dal 1.1.1999 al 31.12.1999

**SCHEDA SULLA PARITA' UOMO-DONNA IN MATERIA DI LAVORO
(L. 903/1977; L. 125/1991; D.M. 8/7/1991)**

VIOLAZIONI ACCERTATE (L. 903/1977)

1) riguardanti l'accesso al lavoro (art. 1) distinte per:	
a) settori	0
b) rami di attività	0
2) riguardanti la parità retributiva (art. 2)	0
3) riguardanti discriminazioni in merito alla qualifica, alle mansioni e alla progressione della carriera (art. 3)	0
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)	0
5) riguardanti il lavoro notturno (art. 5)	0
6) riguardanti l'astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro della lavoratrice adottiva o affidataria (art. 6)	5
7) riguardanti l'astensione dal lavoro del padre lavoratore (art. 7)	4
<u>CONTRATTI DEPOSITATI</u> presso l'Ispettorato del Lavoro in materia di deroghe al lavoro notturno (art. 5, co. 2 L. 903/1977)	7
<u>INTERVENTI SVOLTI</u> per omesso invio del rapporto di cui al 4° comma, art. 9 L. 125/1991 e art. 1 D.M. 8 luglio 1991	0
<u>SANZIONI IRROGATE</u> (art. 9, L. 125/1991)	0
<u>RICHIESTE DI SOSPENSIONE DEI BENEFICI CONTRIBUTIVI</u> (art. 9 L. 125/1991)	0

UMBRIA

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 73% investono il settore commercio e servizi, riguardano donne nella percentuale del 71,7% (72% nel 1998, 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

In merito all'art. 5, la sua riformulazione, operata dall'art. 17, comma 1, della legge 5 febbraio 1999, n. 25, ha portato ad una nuova disciplina del lavoro notturno femminile, con divieti basati sulla considerazione non più del sesso e del settore produttivo, ma della maternità e di particolari situazioni familiari, e quindi senza più alcuna previsione di deroga mediante la contrattazione collettiva.

Comunque, nel corso del 1999, al Servizio Ispezione di Perugia è pervenuto un accordo aziendale di deroga che interessa 8 lavoratrici del settore della ceramica, per particolari esigenze produttive.

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 62 convalide di dimissioni ed è stato notificato 1 illecito amministrativo per inosservanza del divieto di licenziamento di lavoratrice madre.

Le indagini statistiche istituzionalizzate dalla legge n. 125/91 potrebbero colmare la cronica carenza di dati sull'applicazione delle norme in materia, ma hanno bisogno di nuovo impulso e di elaborazione informatica.

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

In ultimo è da segnalare che nel 1999 in Umbria ha toccato le 30.000 unità, e appare in crescita esponenziale, il numero dei lavoratori "atipici", cioè legati ad un contratto di collaborazione e non di lavoro subordinato, e perciò senza le garanzie occupazionali e i livelli retributivi, previdenziali ed assicurativi dei dipendenti. Di questi 30.000 lavoratori moltissime sono donne e quindi specialmente per esse, nella maggioranza dei casi impiegate come tuttofare nelle qualificazioni più basse, i nuovi lavori da strumenti di flessibilità si trasformano in mezzi, in quanto cancellano garanzie di base, ormai acquisite, come quelle della maternità e della retribuzione.

VENETO

In relazione allo stato di attuazione della legge di parità n. 903/77, si allegano le seguenti schede riepilogative distinte per provincia.

ANNO 1999

MOD. 17/IL R.R.

DIREZIONE REGIONALE DEL LAVORO DI VENEZIA
SETTORE ISPEZIONE DEL LAVORO

SCHEDA SULLA PARITA' UOMO DONNA IN MATERIA DI LAVORO

VIOLAZIONI ACCERTATE

- | | |
|--|-----------|
| 1) riguardanti l'accesso al lavoro (art. 1) distinte per | |
| a) settori | n. 0..... |
| b) rami di attività | n. 0..... |
| 2) riguardanti la parità retributiva (art. 2) | n. 0..... |
| 3) riguardanti discriminazioni in merito alla qualifica, alle mansioni e alla progressione della carriera (art. 3) | n. 0..... |
| 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. 0..... |
| 5) riguardanti il lavoro notturno (art. 5) | n. 0..... |
| 6) riguardanti l'astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro della lavoratrice adottiva o affidataria (art. 6) | n. 0..... |
| 7) riguardanti l'astensione dal lavoro del padre lavoratore (art. 7) | n. 0..... |

CONTRATTI DEPOSITATI presso il SIL in materia di deroghe al lavoro notturno (art 5, co. 2, L. 903/77) n. 4.....

INTERVENTI SVOLTI per omesso invio del rapporto di cui al 4° co, art. 9 L. 125/91 e art. 1 DM 8.7.91 n. 0.....

SANZIONI IRROGATE (art. 9 L. 125/91) n. 0.....

RICHIESTE DI SOSPENSIONI DEI BENEFICI CONTRIBUTIVI
(art. 9 L. 125/91) n. 0.....

Anno 1999	DIREZIONE REGIONALE DEL LAVORO DI VENEZIA SETTORE ISPEZIONE DEL LAVORO	MOD. 17 / I.L. R.R. RIEPILOGO REGIONALE
--------------	---	--

SCHEDA SULLA PARITA' UOMO - DONNA IN MATERIA DI LAVORO

VIOLAZIONI ACCERTATE		BL	PD	RO	TV	VE	VR	VI	Totale
1	Riguardanti l'accesso al lavoro (art. 1) distinte per:								
	a) settori	0							0
	b) rami di attività	0							0
2	Riguardanti la parità retributiva (art. 2)	0							0
3	Riguardanti discriminazioni in merito alla qualifica, alle mansioni e alla progressione della carriera (art. 3)	0							0
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)	0							0
5	riguardanti il lavoro notturno (art. 5)	0							0
6	Riguardanti l'astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro della lavoratrice adottiva o affidataria (art. 6)	0							0
7	Riguardanti l'astensione dal lavoro del padre lavoratore (art. 7)	0							0
CONTRATTI DEPOSITATI presso il SIL in materia di deroghe al lavoro notturno (art. 5, comma 2, Legge. 903/77)		0							0
INTERVENTI SVOLTI per omesso invio del rapporto di cui all'art. 9, comma 4, Legge 125/91 e art. 1 DM 8-7-1991		0							0
SANZIONI IRROGATE (Art. 9 Legge 125/91)									0
RICHIESTE DI SOSPENSIONE DI BENEFICI CONTRIBUTIVI (art. 9, Legge 125/91)		0							0

Anno 1988	DIREZIONE REGIONALE DEL LAVORO DI VENEZIA SETTORE ISPEZIONE DEL LAVORO	MOD. 17/LL R.R. PROF. LOGO REGIONALE
--------------	---	---

SCHEDA SULLA PARITA' UOMO - DONNA IN MATERIA DI LAVORO

VIOLAZIONI ACCERTATE		SL	PD	RO	TV	VE	VR	VI	Totale
1	Riguardanti l'accesso al lavoro (art. 1) distinto per:								
a)	sessi		5						5
b)	anni di attività		5						5
2	Riguardanti la parità retributiva (art. 2)		5						5
3	Riguardanti discriminazioni in merito alla qualifica, alla carriera e alla progressione nella carriera (art. 3)		5						5
4	Riguardanti l'esercizio da parte della donna dell'attività lavorativa della facoltà di astensione o licenza o loro equivalenze per gli stessi fini di cui previsti per gli uomini da disposizioni legislative (art. 4)		5						5
5	Riguardanti il lavoro notturno (art. 5)		5						5
6	Riguardanti l'astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro della lavoratrice gestante e allattamento (art. 6)		5						5
7	Riguardanti l'astensione dal lavoro del padre lavoratore (art. 7)		5						5
CONTRATTI SOSPETTATI presso il S.L. in materia di durata del lavoro notturno (art. 5, comma 2, Legge 98/77)									
INTERVENTI SVOLTI per cessato invito del rapporto di cui all'art. 9, comma 4, Legge 25/91 e art. 1 DM 8-7-1991									
SANCIONI IRROGATE (Art. 9 Legge 125/91)									
RECHIESTE DI SOSPENSIONE DI BENEFICI CONTRIBUTIVI (art. 9, Legge 125/91)									

Anno 1999	DIREZIONE REGIONALE DEL LAVORO DI VENEZIA SETTORE ISPEZIONE DEL LAVORO	MOD. 17 / L. R.R. RIEPILOGO REGIONALE
--------------	---	--

ROVIGO**SCHEDA SULLA PARITA' UOMO - DONNA IN MATERIA DI LAVORO**

VIOLAZIONI ACCERTATE		BL	PD	RO	TV	VE	VR	VI	Totale
1	Riguardanti l'accesso al lavoro (art. 1) distinte per:								
	a) settori			-					0
	b) rami di attività			-					0
2	Riguardanti la parità retributiva (art. 2)			-					0
3	Riguardanti discriminazioni in merito alla qualifica, alle mansioni e alla progressione della carriera (art. 3)			-					0
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)			-					0
5	riguardanti il lavoro notturno (art. 5)			zero					0
6	Riguardanti l'astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro della lavoratrice adottiva o affidataria (art. 6)			-					0
7	Riguardanti l'astensione dal lavoro del padre lavoratore (art. 7)			-					0
CONTRATTI DEPOSITATI presso il SIL in materia di deroghe al lavoro notturno (art. 5, comma 2, Legge. 903/77)				zero					0
INTERVENTI SVOLTI per omesso invio del rapporto di cui all'art. 9, comma 4, Legge 125/91 e art. 1 DM 8-7-1991				-					0
SANZIONI IRROGATE (Art. 9 Legge 125/91)				-					0
RICHIESTE DI SOSPENSIONE DI BENEFICI CONTRIBUTIVI (art. 9, Legge 125/91)				-					0

Anno 1999	DIREZIONE REGIONALE DEL LAVORO DI VENEZIA SETTORE ISPEZIONE DEL LAVORO	MOD. 17/LL. R.R. RIEPILOGO REGIONALE
--------------	---	---

SCHEDA SULLA PARITA' UOMO - DONNA IN MATERIA DI LAVORO

VIOLAZIONI ACCERTATE		BL	PD	RO	TV	VE	VR	VI	Totale
1	Riguardanti l'accesso al lavoro (art. 1) distinte per:								
	a) settori				/				0
	b) rami di attività				/				0
2	Riguardanti la parità retributiva (art. 2)				/				0
3	Riguardanti discriminazioni in merito alla qualifica, alle mansioni e alla progressione della carriera (art. 3)				/				0
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)				/				0
5	riguardanti il lavoro notturno (art. 5)				/				0
6	Riguardanti l'astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro della lavoratrice adottiva o affidataria (art. 6)				/				0
7	Riguardanti l'astensione dal lavoro del padre lavoratore (art. 7)				/				0
CONTRATTI DEPOSITATI presso il SIL in materia di deroghe al lavoro notturno (art. 5, comma 2, Legge. 903/77)					/				0
INTERVENTI SVOLTI per omesso invio del rapporto di cui all'art. 9, comma 4, Legge 125/91 e art. 1 DM 8-7-1991					/				0
SANZIONI IRROGATE (Art. 9 Legge 125/91)					/				0
RICHIESTE DI SOSPENSIONE DI BENEFICI CONTRIBUTIVI (art. 9, Legge 125/91)					/				0

ANNO 1999

MOD. 17/IL



NEGATIVO

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI VERONA
SERVIZIO ISPEZIONE DEL LAVOROSCHEDA SULLA PARITA' UOMO DONNA IN MATERIA DI LAVOROVIOLAZIONI ACCERTATE

- 1) riguardanti l'accesso al lavoro (art. 1) distinte per:
a) settori n. /
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 il SIL 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° co, art. 9 L. 125/91 e art. 1 DM 8.7.91 n. /

SANZIONI IRROGATE (art. 9 L. 125/91) n. /

RICHIESTE DI SOSPENSIONI DEI BENEFICI CONTRIBUTIVI
(art. 9 L. 125/91) n. /

Anno 1999	DIREZIONE REGIONALE DEL LAVORO DI VENEZIA SETTORE ISPEZIONE DEL LAVORO	MOD. 17 / I.L. R.R. RIEPILOGO REGIONALE
--------------	---	--

SCHEDA SULLA PARITA' UOMO - DONNA IN MATERIA DI LAVORO

VIOLAZIONI ACCERTATE		BL	PD	RO	TV	VE	VR	VI	Totale
1	Riguardanti l'accesso al lavoro (art. 1) distinte per:								
	a) settori							0	0
	b) rami di attività							0	0
2	Riguardanti la parità retributiva (art. 2)							0	4
3	Riguardanti discriminazioni in merito alla qualifica, alle mansioni e alla progressione della carriera (art. 3)							0	4
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)							0	4
5	riguardanti il lavoro notturno (art. 5)							0	4
6	Riguardanti l'astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro della lavoratrice adottiva o affidataria (art. 6)							0	4
7	Riguardanti l'astensione dal lavoro del padre lavoratore (art. 7)							0	4
CONTRATTI DEPOSITATI presso il SIL in materia di deroghe al lavoro notturno (art. 5, comma 2, Legge. 903/77)								4	0
INTERVENTI SVOLTI per omesso invio del rapporto di cui all'art. 9, comma 4, Legge 125/91 e art. 1 DM 8-7-1991								0	0
SANZIONI IRROGATE (Art. 9 Legge 125/91)								0	0
RICHIESTE DI SOSPENSIONE DI BENEFICI CONTRIBUTIVI (art. 9, Legge 125/91)								0	0

PAGINA BIANCA

Appendice di giurisprudenza e casistica amministrativa Direttive e giurisprudenza comunitarie

- 1) Legge 9 dicembre 1977, n. 903
- 2) Legge 31 dicembre 1998, n.476
- 3) Legge 5 febbraio 1999, n. 25
- 4) Decreto del Presidente della Repubblica 1 dicembre 1999, n. 492
- 5) Circolare del Ministero del Lavoro n. 88/93
- 6) Decreto Legislativo 26 novembre 1999, n. 532
- 7) Direttiva del Consiglio Unione Europea n. 96/34

L. 9 dicembre 1977, n. 903

PARITA' DI TRATTAMENTO TRA UOMINI E DONNE IN MATERIA DI LAVORO

(G.U. 17 dicembre 1977, n. 343)

ART. 1 - E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.

La discriminazione di cui al comma precedente è vietata anche se attuata:

1. Attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;
2. 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.
3. Il divieto di cui ai commi precedenti anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti.

Eventuali deroghe alle disposizioni che precedono sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva.

Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando cioè sia essenziale alla natura del lavoro o delle prestazioni (1).

ART. 2 - La lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore.

I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne.

ART. 3 - E' vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera.

Le assenze dal lavoro previste dagli artt. 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.

ART. 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, previa comunicazione al datore di lavoro da effettuarsi almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia.

Per le lavoratrici che alla data di entrata in vigore della presente legge prestino ancora attività lavorativa pur avendo maturato i requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia, si prescinde dalla comunicazione al datore di lavoro di cui al comma precedente.

La disposizione di cui al 1° comma si applica anche alle lavoratrici che maturino i requisiti previsti entro i tre mesi successivi alla entrata in vigore della presente legge. In tal caso la comunicazione al datore di lavoro dovrà essere effettuata non oltre la data in cui i predetti requisiti vengono maturati.

Nelle ipotesi di cui ai commi precedenti si applicano alle lavoratrici le disposizioni della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modifiche ed integrazioni, in deroga all'art. 11 della legge stessa. (2).