

ATTI PARLAMENTARI

XIII LEGISLATURA

CAMERA DEI DEPUTATI

Doc. CII

N. 4

RELAZIONE

**SULLO STATO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE
CONCERNENTE LA PARITÀ DI TRATTAMENTO
TRA UOMINI E DONNE IN MATERIA DI LAVORO**

(Anno 1998)

(Articolo 18 della legge 9 dicembre 1977, n. 903)

Presentata dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale

(SALVI)

Trasmessa alla Presidenza il 22 dicembre 1999

PAGINA BIANCA

INDICE

—

1. Quadro di riferimento generale a livello nazionale e comunitario	Pag.	5
2. Recepimento Direttive UE	»	6
3. Il mercato del lavoro italiano	»	7
4. Sintesi dell'applicazione delle disposizioni legge n. 903 del 1977	»	11
5. Agevolazioni nel lavoro per genitori, parenti e affini di disabili	»	17
6. Condivisione delle responsabilità familiari	»	19
7. Rassegna dei dati regionali	»	21
8. Appendice di legislazione, giurisprudenza, circolari ministeriali	»	101

PAGINA BIANCA

Quadro di riferimento generale

Considerazioni introduttive

Il 1998 è stato un anno di consolidamento per quanto riguarda gli aspetti giuridici della parità di trattamento a livello comunitario: il Consiglio UE ha adottato tre Direttive riguardanti l'adesione della Gran Bretagna ad altrettante Direttive, rispettivamente sull'inversione dell'onere della prova in caso di discriminazione sessuale, sui congedi parentali e sul lavoro a tempo parziale. Queste direttive hanno aggiornato e completato il quadro delle normative europee in materia di parità e rappresentano il ritorno ad una politica sociale equilibrata e unificata a livello europeo.

“Il tema delle pari opportunità uomo donna ha occupato nel 1998 uno dei primi posti nell'agenda politica europea”: questa impegnativa affermazione è contenuta nella Relazione Annuale della Commissione Pari Opportunità UE che illustra i progressi realizzati nel superamento delle discriminazioni sessuali e nell'attuazione della parità effettiva tra uomini e donne.

A tal fine sono stati formulati e concordati nuovi strumenti e nuove strategie fra l'altro per sostenere le azioni delle donne presso la Corte di Giustizia UE nei casi di discriminazione sessuale.

La Corte di Giustizia UE ha emesso importanti sentenze che indicano un aumento della consapevolezza dei propri diritti da parte delle lavoratrici in materia di parità di retribuzione, di accesso al lavoro e di condizioni di lavoro; per quanto riguarda in particolare il divieto di discriminazione a seguito della gravidanza la Corte ha emesso, fra le altre, due sentenze (Causa C-394/96 Brown contro Rentokil sentenza del 30/6/98 e Causa C-411/96 Boyle sentenza del 27/10/98 che si allegano), in applicazione della Direttiva 92/85/CEE sulla salute e sicurezza delle lavoratrici gestanti, puerpere ed in allattamento.

Si va affermando sempre più una cultura femminile in tutti i Paesi ad economia avanzata dovuta soprattutto ad una crescita politica, economica e sociale ed ai numerosi provvedimenti legislativi comunitari e nazionali che stanno facilitando l'accesso delle donne a professioni, attività, settori nei quali la presenza femminile era minoritaria.

Inoltre, si registra una maggiore consapevolezza da parte degli Stati Membri riguardo all'utilizzo delle politiche di formazione e di modulazione degli orari di lavoro per favorire l'occupazione femminile e la ridistribuzione delle responsabilità familiari.

Recepimento direttive

Il nostro Governo allo scopo di recepire la **Direttiva n. 96/34** “concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES”, ha predisposto il disegno di legge n. 259 che prevede:

- 1) il diritto di entrambi i genitori di assentarsi, alternativamente, dal lavoro per un periodo non superiore a 10 mesi nei primi otto anni di vita del bambino; questa disposizione è in analogia con quanto previsto dalla citata direttiva n. 96/34 che attribuisce il diritto all'assenza “iure proprio” a ciascun genitore, superando in tal modo l'attuale normativa e la successiva giurisprudenza che riconoscono il diritto del padre alle assenze solo quando la madre è lavoratrice dipendente o in particolari situazioni (grave malattia, morte della madre o affidamento al solo padre);
- 2) l'estensione anche al padre lavoratore della garanzia contro il licenziamento con la previsione della nullità del licenziamento stesso se causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo;
- 3) l'estensione delle agevolazioni per i genitori e familiari di portatori di handicap (legge quadro n. 104/92, art. 33);
- 4) le misure di flessibilità nell'utilizzo dei periodi di astensione obbligatoria per maternità (art. 4, legge n. 1204/71), in caso di parto prematuro, plurimo o su richiesta della lavoratrice, con particolari garanzie per la salute della stessa.

A seguito della **Direttiva n. 92/85** concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, il Governo italiano ha emanato il D.Lgs.vo n. 645/96.

In proposito sono state diramate tre circolari allegate, n. 90/96, n. 66/97 (G.U. n. 187 del 12/8/97) e n. 28/98 (G.U. n. 65 del 19/3/97) con le quali è stata fornita adeguata informativa ai Servizi Ispezione delle Direzioni Provinciali del Lavoro competenti.

Detti Servizi risultano attualmente impegnati nella vigilanza sull'applicazione delle norme previste dagli art. 4 e 5 del D.Lgs.vo citato, in particolare sulla predisposizione da parte delle aziende del documento di valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs.vo n. 626/94 nonché della specifica disposizione relativa all'obbligo di valutazione del rischio per le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento da parte del datore di lavoro.

In merito all'art. 6 del D.Lgs.vo sopra citato, la Commissione UE ha avviato nei confronti del Governo italiano la procedura di infrazione 98/2357 ex art. 169 del Trattato in quanto la Direttiva 92/85 non prevede il divieto di lavoro notturno per le lavoratrici madri ma solo la possibilità per le stesse di essere esentate qualora il certificato medico ne attesti la necessità.

Il mercato del lavoro

La competitività di un Paese e il suo sistema produttivo dipendono anche dal capitale umano. L'analisi delle caratteristiche del sistema formativo italiano e della partecipazione dei giovani mostra come il ritardo storico nella scolarizzazione di massa sia stato colmato. Il confronto con gli altri Paesi europei pone in risalto alcuni punti critici e carenze strutturali: l'attuale durata della scolarizzazione obbligatoria, la rigidità dei percorsi, l'elevato livello di dispersione, un'offerta incentrata prevalentemente sul modello scolastico e non adeguatamente collegata con il mondo del lavoro.

Le prospettive occupazionali dei giovani sono condizionate dallo stato del mercato del lavoro; la quota di occupati ad un anno di distanza dal conseguimento del titolo di studio secondario superiore è, nelle regioni settentrionali, più del doppio rispetto a quella del Mezzogiorno e l'età media di ingresso risulta essere dai due ai quattro anni più alta. In generale le persone in possesso di titoli di studio più elevati sono meno esposte al rischio della disoccupazione.

Negli ultimi decenni, alla famiglia è stato attribuito il ruolo di principale ammortizzatore sociale. Lo testimoniano il fenomeno della prolungata permanenza dei figli in famiglia, il ritorno dei figli separati nella famiglia dei genitori e dei genitori anziani non autosufficienti nella famiglia dei figli.

Crescenti segmenti della popolazione si muovono sistematicamente ogni giorno al di fuori del proprio comune, in genere nella provincia: si tratta del 36,5% degli occupati e del 38,6% degli studenti delle scuole secondarie superiori e dell'università, ai quali si aggiungono il 18,4% di studenti e il 7,5% di occupati che escono dai confini della provincia.

L'indagine trimestrale (Rapporto annuale ISTAT) sulle forze di lavoro, segnala, per il 1998, un lieve miglioramento (+ 0,6%) nei livelli di occupazione rispetto all'anno precedente; tale risultato, sebbene di portata piuttosto limitata, costituisce tuttavia il migliore risultato del mercato del lavoro italiano dall'inizio degli anni novanta. Dopo un 1997 caratterizzato da una sostanziale stasi, il numero degli occupati è infatti un risultato, nella media del 1998, pari a 20.197.000, con un progresso di 111 mila unità rispetto all'anno precedente (Tavola 1.18).

Tavola 1.18 - Popolazione per condizione e ripartizione geografica - Anni 1997 e 1998 (migliaia di unità e variazioni percentuali)

RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE	FORZE DI LAVORO						NON FORZE DI LAVORO	TOTALE POPOLAZIONE
	Persone in cerca di occupazione							
	Occupati	Disoccupati	Persone in cerca di 1 ^a occupazione		Totale	TOTALE		
				Altre persone in cerca di lavoro				
Nord-ovest								
1997	5.995	212	157	102	471	6.465	8.395	14.860
1998	6.060	209	146	110	465	6.525	8.360	14.885
Variazione %	1,1	-1,4	-7,0	7,8	-1,3	0,9	-0,4	0,2
Nord-est								
1997	4.408	126	62	76	264	4.672	5.703	10.375
1998	4.412	122	55	70	247	4.659	5.742	10.402
Variazione %	0,1	-3,2	-11,3	-7,9	-6,4	-0,3	0,7	0,3
Centro								
1997	4.035	179	190	89	459	4.493	6.415	10.909
1998	4.039	174	179	94	447	4.486	6.450	10.936
Variazione %	0,1	-2,8	-5,8	5,6	-2,6	-0,2	0,5	0,2
Mezzogiorno								
1997	5.649	514	816	281	1.611	7.261	13.463	20.724
1998	5.685	520	854	304	1.678	7.364	13.397	20.760
Variazione %	0,6	1,2	4,7	8,2	4,2	1,4	-0,5	0,2
Italia								
1997	20.086	1.031	1.225	548	2.805	22.891	33.976	56.867
1998	20.197	1.025	1.234	578	2.837	23.034	33.949	56.983
Variazione %	0,6	-0,6	0,7	5,5	1,1	0,6	-0,1	0,2

Fonte: Istat, Rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro

Il progresso su base annua è essenzialmente dovuto alla **componente femminile**, aumentata ad un tasso dell'1,9%, a fronte di un arretramento dello 0,2% di quella maschile. L'occupazione alle dipendenze ha avuto un tasso di crescita dello 0,7%, su base annua pari a +104 mila unità associando ad una forte crescita della **componente femminile** (+2,2%) un leggero arretramento di quello maschile (-0,2%).

Complessivamente, il numero di assunzioni in posizioni lavorative alle dipendenze e di ingressi nel lavoro autonomo è risultato pari a 2.834 mila unità, 193 mila in più rispetto all'anno precedente. Il rapporto tra flusso in ingresso e media degli occupati è passato dal 13,2% al 14,1% negli ultimi due anni.

Nonostante l'incremento del numero di occupati, le persone in cerca di occupazione sono aumentate di 22 mila unità nella media del 1998. Su tale incremento ha influito la ripresa della domanda di lavoro che, soprattutto nel Mezzogiorno ha incoraggiato fasce di offerta marginale a presentarsi sul mercato.

Fra le persone in cerca di occupazione sono sempre più numerose quelle disponibili a trasferimenti di lunga distanza per lavoro: nel 1994 erano il 20,3%, nel 1998 sono passate al 22,3%. Nel Mezzogiorno la percentuale arriva al 28%. Sono più disponibili a spostarsi gli uomini, coloro che sono alla ricerca di prima occupazione, i celibi e le nubili, i laureati ed i diplomati.

(Fonte dati ISTAT Rapporto Annuale 1998)

Secondo i dati forniti dalla Direzione Generale dell'Impiego il 1998 è stato caratterizzato da interventi di politica dell'impiego finalizzati all'inserimento

professionale dei giovani privi di occupazione e all'attuazione delle normative vigenti in materia.

L'art. 1, comma 6 della legge n. 52/98 ha introdotto la possibilità per i giovani "residenti nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993 e successive modificazioni" di svolgere le attività connesse con i piani per l'inserimento professionale presso imprese del settore industriale in regioni diverse rispetto a quelle comprese negli obiettivi 1 e 2 predetti.

A questo riguardo, sono stati intrapresi rapporti di collaborazione tra le associazioni datoriali e gli enti locali delle aree territoriali di provenienza dei giovani sotto forma di "programmazione negoziata", di "intesa istituzionale di programma", di "accordo di programma quadro", di "contratto di programma", di "contratto d'area", finalizzati allo sviluppo economico, come previsto dall'art. 2, della legge 662/96, di quelle aree comprese negli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081/93 del Consiglio.

Inoltre, il Regolamento n. 142/98 stabilisce i termini e le modalità applicative dell'art. 18 della legge 196/97 per quanto riguarda i tirocini formativi e di orientamento.

Tali tirocini, pur non ponendo in essere rapporti di lavoro, realizzano, nell'ambito dei processi formativi, momenti di alternanza tra studio e lavoro per agevolare le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro.

A questo riguardo è prevista dal Regolamento la possibilità di rimborsi degli oneri finanziati totali o parziali per quei giovani del Mezzogiorno che abbiano svolto i suddetti tirocini presso imprese del centro-nord. A tale scopo è stata stanziata, nel 1998, la somma di L. 11.559.000.000.

Nel 1998, gli istituti della mobilità, i lavori socialmente utili, le borse di lavoro hanno dato risultati di qualche rilievo.

Riguardo all'istituto della mobilità si precisa che, la Lombardia conta 48.861 iscritti, il Piemonte 33.650 iscritti, il Lazio 41.745 iscritti, la Puglia 35.835 iscritti, Le fasce di età riguardano lavoratori tra 50 anni e oltre (95.033), tra 40 e 49 anni (64.952), tra 30 e 39 anni (62.421) e quelli fino a 29 anni (33.867).

Gli avviamenti al lavoro hanno riguardato soprattutto le regioni del nord come la Lombardia (13.318), l'Emilia Romagna (6.509), il Piemonte (5.527) e la Toscana (4.344) con un totale di 40.152 unità di cui 14.022 sono stati avviati con contratto a tempo pieno e indeterminato (8.073 uomini e 5.949 donne). Nel primo semestre del 1998 le cancellazioni sono state pari a 37.992 unità (18.583 uomini e 19.409 donne) appartenenti prevalentemente alle regioni del nord quali la Lombardia (12.398), il Veneto (5.749), la Toscana (4.824), il Piemonte (3.818) e l'Emilia Romagna (3.666).

Il reinserimento dei lavoratori in mobilità è stato attuato, soprattutto, attraverso i lavori socialmente utili (L.S.U.) o i corsi di qualificazione professionale.

I lavoratori di cui alla legge n. 196/97 art. 26, utilizzati al 30/06/98 sono stati 23.087 (21.780 "sussidiati", 1.061 in mobilità e 246 in CIGS). Le regioni più

interessate al fenomeno sono state la Puglia (3.099), la Campania (2.958), il Lazio (2.707) e la Toscana (1.761).

Il settore che ha maggiormente usufruito di tale misura è stato quello impiegatizio con 9.038 lavoratori a fronte di 4.954 operai e 222 quadri di età compresa tra 33 e 40 anni (4.484), tra 26 e 32 anni (3.672) e tra 41 e 45 anni (1.926).

Le regioni che hanno utilizzato il maggior numero di lavoratori socialmente utili sono state il Lazio (6.135 al 31/03/98 e 5.892 per il trimestre successivo), la Campania (6.964 e 6.941) e la Puglia (4.199 e 4.309).

I progetti avviati al 29/09/98 (1.393) riguardano, soprattutto, la salvaguardia e la cura dell'ambiente e del territorio (570 progetti), il recupero e la riqualificazione degli spazi urbani (232) e lo sviluppo rurale (46).

Inoltre, al 30/06/98 sono state attivate borse di lavoro per 43.342 giovani di cui 22.020 uomini e 21.322 donne.

Il fenomeno ha interessato soprattutto le città di Roma (4.801), Napoli (5.301), Salerno (1.820) e Bari (2.434) e i settori manifatturieri (19.881 giovani inseriti) e il settore del commercio all'ingrosso e al dettaglio (9.424).

Nel 1998, riguardo i contratti di formazione lavoro si è registrato un aumento del numero dei progetti approvati (139.827 a fronte dei 137.186 del 1997) ed un altrettanto aumento del numero dei lavoratori interessati (350.900 a fronte dei 335.882 del 1997) con una maggioranza di uomini (172.110 su un totale di 263.978 avviati pari al 65,2%). I settori di riferimento sono stati l'industria, i servizi e l'agricoltura mentre le regioni maggiormente interessate sono state la Lombardia (44.986 di cui 29.351 uomini e 15.635 donne) l'Emilia Romagna (30.523 di cui 20.172 uomini e 10.351 donne), il Lazio (26.441 di cui 14.890 uomini e 11.551 donne) e il Veneto (25.428 di cui 15.885 uomini e 9.543 donne).

Per quel che riguarda i contratti di lavoro a tempo parziale (art. 5 L. 863/84) i lavoratori interessati nel 1998 sono stati 474.499 (409.732 nel 1997) di cui 142.849 uomini e 331.650 donne con un incremento del ricorso a questo istituto di 64.767 unità.

Nel 1998 i contratti di lavoro trasformati dal tempo pieno al tempo parziale, ai sensi dell'art. 5 della legge 863/84, hanno interessato 75.186 lavoratrici di cui 20.040 uomini (26,7%) e 55.146 donne (73,3%) a fronte degli 80.080 lavoratori dell'anno precedente.

Il settore maggiormente interessato è stato quello dei servizi (53,9%) e quello dell'industria (45,8%).

(Dati forniti dalla Direzione Generale dell'Impiego)

Dati regionali: applicazione normativa della legge 903/77

Dalle relazioni inviate dalle Direzioni Regionali del Lavoro risulta che nel 1998 sono state presentate da parte delle lavoratrici numerose denunce per discriminazioni per quanto riguarda l'applicazione della legge di parità n. 903/77 soprattutto per violazione dell'art. 1 (accesso al lavoro); le informazioni più rilevanti riguardano:

Articolo 1

In riferimento all'art. 1 della legge di parità n. 903/77 sul divieto di discriminazione sessuale in relazione all'accesso al lavoro anche se attuato in riferimento allo stato di gravidanza, sono pervenuti da parte di alcuni Servizi Ispezione segnalazioni di violazioni. Si citano le più rilevanti: nella provincia di Firenze sono stati segnalati quattro casi di discriminazione riguardanti l'accesso al lavoro; in Umbria, due violazioni del citato art. 1 comma 2; nel Friuli Venezia Giulia, una violazione e in Lombardia quattro richieste di intervento ai Servizi Ispezione di cui 2 al S.I.L. di Bergamo per l'avvenuta pubblicazione da parte di due aziende di un annuncio di ricerca di personale di sesso maschile. Inoltre a seguito di ulteriori accertamenti avviati dallo stesso Servizio Ispezione della Direzione Provinciale della Lombardia, sono state emesse n. 2 informative con ipotesi di reato per la violazione della disposizione citata per il mancato avviamento al lavoro di due lavoratrici che avevano superato il 7° mese di gravidanza e si trovavano in periodo di astensione obbligatoria dal lavoro.

Si rammenta che, in riferimento alle disposizioni contenute nel suddetto articolo, la Corte di Cassazione con sentenza n. 8971/95 ha rafforzato la tutela giuridica prevista per le lavoratrici madri nei termini seguenti: "Lo stato di gravidanza non osta all'assunzione con contratto di lavoro a termine di una lavoratrice che si trovi in periodo di astensione obbligatoria "post-partum" (ai sensi degli artt. 4 e 5 L.1204/71) e la stessa ha diritto a ricevere l'indennità economica di maternità anche nel caso in cui di fatto non vi sia stata la prestazione lavorativa per effetto della coincidenza dell'inizio del rapporto di lavoro con l'astensione anticipata autorizzata dall'Ispettorato del Lavoro".

In merito alla problematica relativa alla discriminazione in materia di accesso al lavoro, questo Ufficio è stato interessato da numerose lavoratrici alle quali è stato negato l'avviamento al lavoro con contratti a termine da Enti e Pubbliche Amministrazioni perché in stato di gravidanza: in molti casi è stato possibile risolvere positivamente il contenzioso e in altri casi sono in corso accertamenti da parte dei Servizi Ispezione competenti per territorio.

Articolo 2

Per quanto riguarda l'art. 2 sul diritto alla parità di retribuzione per entrambi i sessi, i Servizi Ispezione non hanno registrato, nel corso dell'anno 1998, denunce relative alla violazione della predetta norma.

Tuttavia alcuni Servizi hanno rilevato che persiste, comunque, il divario tra le retribuzioni maschili e femminili dovute sia all'inquadramento professionale sia alle limitate prestazioni di lavoro straordinario svolte dalle donne.

Articolo 3

Per quanto riguarda l'art. 3, che vieta qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera, non sono emerse rilevanti violazioni di legge ad eccezione della provincia di Firenze dove sono stati segnalati 4 casi.

Dai dati statistici pervenuti dalla regione Piemonte risulta che, in generale, l'assegnazione delle mansioni riflette l'inquadramento contrattuale, risentendo però delle basse qualifiche professionali con cui le donne sono assunte.

A questo Ufficio sono pervenute numerose denunce da parte di lavoratrici, spesso laureate o comunque altamente qualificate, per il mancato riconoscimento ai fini dell'anzianità di servizio valevole per la partecipazione ai concorsi, dei periodi di astensione obbligatoria ai sensi degli articoli 4 e 5 della legge 1204/71: si tratta in alcuni casi di discriminazioni particolarmente rilevanti in quanto il mancato computo dei periodi di assenza ex artt. 4 e 5 della legge 1204/71 impedisce a lavoratrici da anni a tempo determinato di essere assunte a tempo indeterminato.

A titolo esemplificativo si citano in particolare le situazioni delle lavoratrici precarie della RAI e alcune trimestrali dell'Ente Poste risolte positivamente anche con la collaborazione del Comitato Nazionale di Parità e delle Consigliere Regionali.

Articolo 4

Non sono emersi casi di lavoratrici che si sono avvalse della facoltà di opzione per il proseguimento dell'attività lavorativa fino alla stessa età prevista per gli uomini: una richiesta di intervento è pervenuta presso la Direzione Provinciale di Torino ed in provincia di Bergamo.

Articolo 5

L'art. 5 della legge n. 903/77 vieta di adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6 nelle aziende manifatturiere anche artigianali; tale divieto può essere rimosso tramite contrattazione collettiva anche aziendale, per motivi organizzativi o per particolari esigenze della produzione; lo stesso divieto non ammette deroghe per le donne dall'inizio dello stato di gravidanza fino al settimo mese d'età del bambino.

In merito a tale normativa, con sentenza del 4 dicembre 1997, la Corte di Giustizia Europea ha statuito che "la Repubblica italiana, avendo mantenuto in vigore nel proprio ordinamento giuridico disposizioni che stabiliscono il divieto di lavoro notturno per le donne....., è venuto meno agli obblighi ad essa incombenti in forza del diritto comunitario".

In proposito si rammenta che la Corte di Cassazione con sentenza n. 1271 del 3.2.1995 aveva disapplicato l'art. 5, comma 1, in quanto in contrasto, secondo la decisione pronunciata in via pregiudiziale della Corte di Giustizia U.E. con l'art. 5 della Direttiva comunitaria del 9.2.76, concernente la parità di trattamento uomo-donna.

Al fine di adeguare la normativa alla sentenza della Corte di Giustizia U.E. sopra richiamata, il d.d.l. Legge Comunitaria 1998 prevede una disposizione di modifica del citato art. 5 ed in particolare:

- a) il divieto di lavoro notturno per tutte le lavoratrici madri dall'inizio della gravidanza fino ad un anno di età del bambino;
- b) la possibilità di essere esentati dal lavoro notturno per lavoratori di entrambi i sessi con responsabilità familiari quando si verificano particolari condizioni (bambino sotto i tre anni di età o disabile in famiglia).

Tutto ciò premesso, la Commissione U.E. ha presentato contro il Governo Italiano una ulteriore procedura d'infrazione, n. 98/2357 in merito alla compatibilità del divieto assoluto di adibizione delle lavoratrici madri del settore manifatturiero al lavoro notturno ex art. 5, L. 903/77 con la Direttiva 92/85/CEE "Miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento": infatti l'art. 7 della citata Direttiva prevede che gli Stati membri adottino le misure necessarie affinché le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodi di allattamento non siano obbligate a svolgere un lavoro notturno qualora un certificato medico ne attesti la necessità per la sicurezza o la salute della lavoratrice interessata.

Da parte di questo Ufficio non si ritiene che sussista la violazione della Direttiva 92/85/CEE, in quanto il divieto di adibizione al lavoro notturno previsto dalla normativa vigente per le lavoratrici madri del settore manifatturiero, non osta allo svolgimento di un'attività in orario diurno quando ne sussistano le condizioni (art. 3 L. 1204/71 e art. 5 D.Lgs.vo n. 695/96).

Articolo 6

In ordine all'art. 6 non sono state segnalate, da parte dei Servizi Ispezione, violazioni sull'applicazione della norma che estende i benefici di legge anche alle lavoratrici che hanno adottato bambini o li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo.

A tale proposito, si rammenta che la Corte Costituzionale, con sentenza n. 332/1988, ha incluso fra i soggetti destinatari dei benefici anche coloro che ricevono il bambino in affidamento provvisorio previsto dalla legge n. 184/83.

Si rammenta altresì che con successiva sentenza n. 341/1991 la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 7, 1° comma della legge 903/77, nella parte in cui non consente al lavoratore affidatario di minore ai sensi dell'art. 10 della legge 184/83, l'astensione dal lavoro durante i tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria, in alternativa alla moglie lavoratrice.

Numerosi quesiti sono pervenuti in merito alla possibilità di utilizzare permessi per l'adozione anche nei casi in cui i bambini adottivi o in affidamento abbiano superato i sei anni di età, fattispecie non prevista dalla disposizione in esame.

Per quanto riguarda l'adozione internazionale, con la legge n. 476 del 31 dicembre 1998 sono state emanate disposizioni riguardanti le agevolazioni sul lavoro a favore dei genitori, adottivi o affidatari di minori stranieri, le quali ampliano i benefici previsti dall'art. 6 della legge 903/77. In particolare l'art. 39 quater della stessa legge prescrive i seguenti diritti di assenza:

- a) tre mesi di astensione obbligatoria (art. 4 lett. c L. 1204/71) oltre i sei anni di età del minore come previsto dalla normativa vigente (art. 6 L. 903/77) e fino al raggiungimento della maggiore età;
- b) sei mesi di astensione facoltativa (art. 7, comma 1, L. 1204/71) dai tre anni di età del bambino ex art. 6 citata legge 903, estesa fino al compimento dei sei anni;
- c) un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello stato straniero, necessaria per espletare le pratiche per l'adozione; si tratta di un istituto nuovo, non previsto dalla normativa vigente e non retribuito.

A tutt'oggi il periodo così detto di "familiarizzazione" trascorso all'estero dai genitori adottivi non aveva avuto giustificazione normativa, nonostante i frequenti quesiti a questo riguardo. Pertanto, le disposizioni contenute nell'art. 39 quater, danno configurabilità normativa a questo aspetto dell'adozione.

La citata legge n. 476 art. 8 tuttavia stabilisce che le disposizioni contenute nell'art. 3 "hanno efficacia a partire dalla data di entrata in vigore della Convenzione", adempimento che segue l'emanazione del Regolamento di attuazione (art. 7): i suddetti adempimenti si concluderanno verosimilmente entro alcuni mesi.

Articolo 7

Per quanto riguarda l'art. 7, che riconosce al padre lavoratore anche adottivo o affidatario in alternativa alla madre lavoratrice dipendente il diritto all'estensione facoltativa dal lavoro post-partum ed alle assenze per malattia del bambino di età inferiore a tre anni, (art. 7 L.1204/71) si fa presente quanto segue.

Dalle relazioni degli Uffici ispettivi non risultano denunce per violazioni della disposizione, tuttavia sono stati presentati sia agli uffici periferici che a questo Ufficio numerosi quesiti interpretativi in materia.

Il fenomeno dell'utilizzo da parte dei lavoratori padri dei permessi sembra in aumento; a questo proposito, l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale ha comunicato che non è possibile rilevare dalle denunce individuali dei lavoratori dipendenti il numero dei fruitori delle indennità (astensione facoltativa di sei mesi entro il primo anno di vita del bambino), in quanto i periodi di assenza per maternità sono indicati complessivamente senza distinzione tra astensione obbligatoria e facoltativa. Si può, tuttavia, avere una stima dell'entità del fenomeno attraverso la rilevazione degli importi per prestazioni anticipate dal datore di lavoro e poste a rimborso.

Nella tabella seguente si espongono le risultanze della valutazione dell'INPS:

Retribuzione media a giornaliera (dalla Relazione art. 14 L. 218/52 per l'anno 1998 – comprensiva dei ratei di 13° ed eventuale 14° mensilità)	111.880
Retribuzione giornaliera al netto dei ratei	99.500
Retribuzione mensile al netto dei ratei	2.587.000
Indennità per astensione facoltativa mensile (30% della retribuzione)	776.000
N. medio mesi indennizzati (desunto dalle statistiche sui pagamenti diretti)	3,6
Importo astensione facoltativa conguagliato nel 1998 (miliardi di lire)	266,3
N. casi indennizzati ottenuti a calcolo	96.500
N. casi indennizzati pagamenti diretti	8.500
N. complessivo fruitori di astensione facoltativa anno 1998	105.000

Dai numerosi quesiti pervenuti a questo Ufficio risulta, peraltro, che l'utilizzo di tali permessi da parte dei padri avviene soprattutto nel settore pubblico. Si citano alcuni esempi a titolo informativo:

- ◆ Possibilità per un padre lavoratore dipendente a tempo pieno di fruire del diritto all'assenza per malattia del figlio di età inferiore a tre anni per l'intera giornata lavorativa in alternativa alla moglie lavoratrice part-time. Nella fattispecie, si ritiene che nell'attribuire al padre il godimento dell'assenza facoltativa in alternativa alla madre, il legislatore della legge 903/77 ha inteso trasmettere il diritto e non le condizioni precise della fruizione del beneficio, ne consegue che il padre che svolge la prestazione lavorativa a tempo pieno ha diritto all'utilizzo dell'assenza facoltativa per l'intera giornata e non a tempo parziale secondo le modalità dell'attività svolta dalla madre.
- ◆ Possibilità per il padre lavoratore con orario di lavoro superiore alle sei ore giornaliere di utilizzare due ore di permesso giornaliero ex art. 10 L.1204, anche quando la moglie sia lavoratrice part-time (meno di sei ore al giorno)
L'adesione ad una tesi contraria implicherebbe il disconoscimento delle ragioni che hanno indotto la Corte Costituzionale a pronunciarsi nel senso che risulta dalla parte motiva della sentenza 179/93, laddove esplicitamente si richiama

quanto evidenziato dalla C.S.C., in sede di ordinanza di remissione degli atti alla Corte Costituzionale, circa l'irrazionalità di un assetto che non assicuri al bambino la presenza nel primo anno di vita, durante i riposi giornalieri anche del padre, e si sottolinea come debba affidarsi all'accordo degli stessi la delicata scelta di quel genitore che, assentandosi dal lavoro per assistere il bambino, possa meglio provvedere alle sue esigenze.

Quanto precede, d'altronde, sembra essere perfettamente in linea con la ratio della disposizione che commisura la durata dei permessi alla durata della prestazione, nell'ovvia considerazione che maggiore deve essere la durata di detti permessi quando sia maggiore l'impegno derivante dalla prestazione di lavoro e, conseguentemente, minore il tempo che il genitore può dedicare alla cura del bambino; sarebbe pertanto incoerente con tale ratio, nell'ipotesi in cui i genitori si sono accordati nel senso di attribuire tale fondamentale funzione anche al padre, che quest'ultimo venisse a trovarsi nell'impossibilità di prestare cure adeguate in quanto il proprio orario giornaliero è superiore a sei ore mentre quello della madre è inferiore a tale limite.

Utilizzo dei permessi ex art. 7 da parte del padre, lavoratore dipendente a tempo pieno, quando la madre svolge un part-time verticale solo in alcuni giorni della settimana. Si chiede se l'utilizzo di detti permessi da parte del padre deve essere limitato ai giorni lavorativi della madre o può coprire l'intero arco settimanale. La Sentenza C.C. n. 179/1993 precisa, a tale proposito, che il diritto di cui sopra non può essere esercitato nei "periodi di astensione obbligatoria (art. 4, L. 1204/71) o di assenza facoltativa (art. 7 stessa legge), o quando, per altre cause, l'obbligo della prestazione lavorativa sia interamente sospeso".

La fattispecie in esame non sembra rientrare nell'ipotesi prevista dalla sentenza, poiché non si tratta di una sospensione totale dell'attività lavorativa, come si verifica per esempio nel caso della CIG a zero ore, ma di un rapporto di lavoro completamente operante, con una diversa distribuzione dell'orario settimanale di lavoro.

Per quanto riguarda la possibilità di usufruire del raddoppio dei riposi giornalieri o dei periodi di astensione (artt.10 e 7 L.1204/71) in caso di parto plurimo numerosi quesiti sono pervenuti in proposito: si rammenta che l'A.C. n. 259 contiene disposizioni più favorevoli in materia di assenza per questi genitori.

In attesa dell'approvazione del provvedimento di cui sopra, sono state emanate alcune sentenze che riconoscono il diritto ad una maggiorazione dei permessi per le lavoratrici madri in caso di parti plurimi (vedi allegato).

Numerosi quesiti riguardano la possibilità per il padre di usufruire dei permessi ex art. 7, quando la madre non sia lavoratrice dipendente. Con l'A.C. n. 259, già citato, è stato previsto che il diritto al congedo è attribuito "iure proprio" a ciascun genitore e sarà quindi possibile superare questa differenza di trattamento fra le lavoratrici madri dipendenti e autonome, per quanto riguarda la cura e l'assistenza

dei figli, nel senso fra l'altro auspicato dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 150/94.

Agevolazioni sul lavoro per genitori, parenti e affini di disabili.

Alle agevolazioni previste ai commi 1 e 2 dell'art. 33 L. 104/92, si applicano le disposizioni di cui all'art. 7, L. 1204/71 e artt. 7 e 8, L. 903/77, ai sensi delle quali mentre per la madre il diritto è "proprio" o "primario", per il padre essa ha invece carattere "derivato" o "sussidiario".

Il beneficio di cui al comma 3, art. 33, L. 104/92 (diritto a tre giorni di permesso nel terzo anni di vita del bambino), invece è un istituto giuridico nuovo, sia perché prescinde dall'età del disabile e sia perché introduce tra i destinatari del beneficio oltre ai genitori del disabile anche i parenti ed affini, entro il terzo grado.

Tale ampliamento ha rafforzato indirettamente il diritto del padre che in qualità di genitore, quindi parente di primo grado ha, giustamente, al pari degli altri parenti e affini meno prossimi, un diritto autonomo, a prestare assistenza al proprio figlio disabile, indipendentemente dal diritto della madre.

Con circolare n. 165/96 del Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale, a seguito del parere n. 65/96 del Consiglio di Stato, è stato stabilito che qualora la madre del disabile, pur non essendo parte di un rapporto di lavoro subordinato, sia comunque impedita ad adempiere agli obblighi di assistenza a causa di un motivo obiettivamente rilevante (una situazione di malattia debitamente documentata, o, comunque un insormontabile impedimento obiettivo anch'esso come tale documentabile, quale ad esempio la necessità di assistenza al figlio handicappato anche in ore notturne e anche da parte del genitore lavoratore) deve essere riconosciuto il diritto del padre, lavoratore subordinato, a fruire dei permessi mensili di cui al comma 3, art. 33, allo scopo di consentire l'assistenza e la cura del figlio disabile.

I criteri sopra descritti saranno ulteriormente definiti dall' A.C. n. 259, più volte citato, dove è prevista, fra l'altro, la seguente norma: "le disposizioni dell'art. 33, legge 5 febbraio 1992 n. 104, si applicano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto".

Nello stesso disegno di legge è previsto che al comma 3 dopo le parole permesso mensile siano inserite le seguenti "coperti da contribuzione figurativa": in tal modo sarà sanata la disparità di trattamento tra settore pubblico e privato creatasi a seguito della circolare INPS 62/96 con la quale l'Istituto ha precisato che solo il comma 1 dell'art. 33 (prolungamento fino ai 3 anni di età del bambino disabile dell'astensione facoltativa) è coperto da contribuzione figurativa.

Attualmente mentre nel settore pubblico i 3 giorni di permesso mensile sono coperti da contribuzione figurativa, nel settore privato i genitori di bambini disabili, i parenti e i lavoratori disabili per poter utilizzare tali permessi, devono pagare i relativi contributi: a seguito di proteste da parte di associazioni di disabili

e di genitori è stato possibile dare una risposta concreta al problema, con la normativa sopra illustrata della quale si auspica una rapida approvazione.

Articolo 8

Circa l'applicazione dell'art. 8, questo Ufficio con la collaborazione tecnica del Servizio Ispezione del Lavoro di Roma, è stato interessato per la soluzione della problematica segnalata da alcune Compagnie Aeree relativa all'utilizzo da parte del personale di volo di sesso femminile dei riposi giornalieri (ex art. 10 L. 1204/71): in proposito sono state formulate alcune proposte per un diverso utilizzo dei permessi orari fermo restando il diritto delle lavoratrici ad usufruire di questa agevolazione:

- a) previo accordo con le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza, le interessate potrebbero usufruire, in alternativa ai riposi orari, di permessi giornalieri equivalenti alla somma di detti riposi;
- b) le lavoratrici madri potrebbero volare su tratte brevi, anche se su questa proposta le Compagnie Aeree hanno manifestato alcune riserve per questioni organizzative.

Il problema relativo alla possibilità per i genitori adottivi o affidatari di utilizzare i permessi giornalieri dovrebbe trovare soluzione con l'approvazione dell'A.C. n. 259 più volte citato, che prevede una parificazione in materia di congedi per i genitori naturali ed adottivi.

Licenziamenti

Con le disposizioni contenute nella legge in esame è stata ampliata la tutela antidiscriminatoria prevista dall'art. 15 della L. 300/70, in quanto la sanzione di nullità è stata estesa "altresì ai fatti o agli atti diretti ai fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso".

Per quanto riguarda il licenziamento determinato da discriminazioni di sesso si segnala che alle lavoratrici discriminate spetta la reintegrazione nel posto di lavoro e il risarcimento del danno subito per il licenziamento nullo e che l'art. 4, 5° comma della L. 125/91 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro) prevede una parziale inversione dell'onere della prova: qualora il ricorrente fornisca elementi di fatto idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori riguardo al sesso, l'onere della prova spetta al convenuto sulla insussistenza della discriminazione presunta.

Condivisione responsabilità familiari

A seguito dell'interesse dimostrato dai mass-media sulle problematiche relative alla conciliazione fra compiti familiari e lavorativi e l'opera di informazione svolta da questa Amministrazione si è riscontrato nell'anno in corso un aumento delle denunce da parte delle lavoratrici madri e un atteggiamento più positivo rispetto alla possibilità di mantenere il posto di lavoro anche dopo la nascita del figlio.

Il rafforzamento delle pari opportunità uomo-donna richiede l'introduzione di politiche più incisive che permettono di conciliare il lavoro e le responsabilità familiari, come è stato ribadito dai Ministri Europei della Parità il 5-6 maggio 1998.

In quella sede è stato sottolineato che fattore indispensabile è una rete di servizio per l'infanzia poco costosa e accessibili a tutti; sono stati auspicati inoltre provvedimenti in materia di congedi ed orari di lavoro.

La condivisione dei compiti familiari deve infatti essere favorita da regimi di orari flessibili o a tempo parziale reversibile: questo Ufficio è stato interessato più volte da lavoratrici madri alle quali è stato negato il ricorso al part-time od a modifiche di orario di lavoro richieste per l'assistenza ai figli; alcune di loro non potendo conciliare le esigenze familiari con l'orario di lavoro sono state costrette a lasciare l'attività.

Si è inoltre proseguita la raccolta dei dati forniti dai Servizi Ispezione del Lavoro Provinciali e Regionali in materia di dimissioni volontarie delle lavoratrici madri durante il periodo tutelato dal divieto di licenziamento (art. 2 L. 1204/71); si rileva che il numero più elevato di dimissioni nel 1998, ha riguardato le seguenti regioni: Piemonte (1.091), Lombardia (4.443), Veneto (2.768), Emilia Romagna (1.368), Toscana (982), Lazio (500); nella Provincia Autonoma di Bolzano (460) si è riscontrata una diminuzione del ricorso alle dimissioni a seguito anche della politica adottata in materia di congedi dalla Provincia.

E' in corso di predisposizione una circolare contenente un modulistica uniforme per tutto il territorio nazionale, allo scopo di armonizzare l'azione amministrativa in materia di convalida delle dimissioni rese dalle lavoratrici madri presso le Direzioni del Lavoro di tutto il territorio nazionale.

PAGINA BIANCA

RASSEGNA DEI DATI REGIONALI

Si allegano le schede relative a ciascuna regione sulla base dei dati forniti
dalle Direzioni Regionali

PAGINA BIANCA

ABRUZZO

Nella regione Abruzzo dove le donne hanno sempre avuto maggiori difficoltà per l'inserimento nel mondo del lavoro rispetto agli uomini, si sta sviluppando una tendenziale crescita del numero delle iscritte nelle liste di collocamento anche se non corrisponde ad uguale crescita del numero totale delle avviate. La percentuale di occupazione femminile, tradizionalmente rilevante nelle medie e grandi aziende dell'abbigliamento e dell'arredamento, è anche più elevata nelle aziende artigiane di tali settori, mentre è in aumento nel commercio, nel turismo e nei servizi. Nel settore terziario è riscontrabile un maggior impiego delle donne, in particolare per i contratti di lavoro part-time, che permettono alle lavoratrici di dedicarsi in maniera adeguata agli impegni familiari o di supplire alla carenza di altre occasioni di lavoro. Nell'agricoltura il lavoro femminile è in costante diminuzione, con l'eccezione delle attività di trasformazione, selezione ed incassettamento dei prodotti agricoli.

Premesso quanto sopra, si trascrivono i dati relativi all'osservanza della legge in oggetto.

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. 3

A seguito di denuncia di una lavoratrice, la Direzione Provinciale del Lavoro di Pescara ha trasmesso un rapporto giudiziario alla Procura della Repubblica di Pescara, per la presunta violazione da parte di un'azienda dell'art. 3.

Art. 4

Non si dispone di elementi, né le sedi INPS sono state in grado di fornire specifiche rilevazioni in merito al lavoratrici che abbiano optato per la prosecuzione della loro attività lavorativa fino ai 60 anni di età prevista per gli uomini.

Art. 5

Nel corso del 1997 si è riscontrato da parte della Direzione Provinciale del Lavoro di L'Aquila una sola violazione dell'art. 5 comma 1° relativamente all'occupazione di personale femminile (sette lavoratrici) dalle ore 24 alle ore 6.00 del mattino.

Art. 6

L'applicazione della normativa in questione non ha dato luogo a problemi di sorta.

Art. 7

Non risulta che siano state pronunciate sentenze per violazioni degli articoli sopra citati. Nella Direzione Provinciale del Lavoro di Chieti sono in aumento i casi di lavoratori padri che hanno richiesto il godimento dei diritti previsti da detta norma.

Art. 15

Non risultano essere stati presentati ricorsi ai Pretori per violazioni degli artt. 1 e 5 della legge 903/77 promossi da lavoratrici o dalle OO.SS.

BASILICATA

L'occupazione di manodopera femminile in Basilicata risente delle trasformazioni e delle difficoltà che il mercato del lavoro registra sul territorio nazionale.

La vigilanza dell'organo ispettivo finalizzata alla verifica dell'attuazione delle norme in esame ha avuto per necessità carattere discontinuo in quanto le attività del servizio ispettivo sono state quasi per intero assorbite da problemi connessi al mancato rispetto delle norme di legislazione sociale; a ciò si deve aggiungere la difficoltà derivante dalla reticenza delle lavoratrici a denunciare le discriminazioni ed a rivendicare in forma piena e continua il rispetto dei propri diritti.

Si riportano qui di seguito i dati relativi alla vigilanza esercitata e le notizie acquisite dagli Uffici.

Art. 1

- a) nel corso del 1998 non sono state segnalate o riscontrate infrazioni alla normativa sull'accesso al lavoro e consistenti in discriminazioni basate sul sesso:**
- b) non risulta che siano intervenute deroghe, in materia di lavori particolarmente pesanti, attuate mediante la contrattazione collettiva a qualsiasi livello. Non risultano richieste alle Sezioni di Collocamento di "personale esclusivamente maschile" motivate da deroghe introdotte attraverso la contrattazione collettiva.**

Art. 3

Non sono state denunciate né accertate discriminazioni attinenti all'attribuzione delle qualifiche e delle mansioni, alla progressione di carriera. Il ricorso alle disposizioni legislative previste dalla legge 1204/71 in favore delle lavoratrici madri è sempre piuttosto frequente; soprattutto nel settore pubblico le astensioni dal lavoro per gravi complicazioni in gravidanza, quindi il ricorso all'art.5 della predetta norma, riguardano quasi sempre lunghi periodi precedenti l'astensione obbligatoria.

Art. 4

Non si è in grado di precisare se siano frequenti o meno i casi di opzione, da parte della donna lavoratrice, al proseguimento delle prestazioni lavorative oltre l'età pensionabile; tuttavia si ritiene che il ricorso a tale normativa sia limitato.

Art. 5

Il divieto di adibire le donne al lavoro notturno viene regolarmente osservato in Basilicata. In provincia di Matera sono rimasti in vigore tre accordi aziendali stipulati negli anni precedenti. In provincia di Potenza non sono pervenuti all'ufficio accordi in materia di lavoro notturno in deroga al divieto stabilito dalla vigente normativa.

Art. 6

Non sono emerse problematiche in merito all'applicazione della norma in esame né sono stati esperiti interventi in proposito da parte dei Servizi Ispettivi della regione. L'ufficio di Potenza, quando ne è stato richiesto ha fornito le notizie ed i chiarimenti necessari direttamente ai soggetti interessati.

Art. 7

Il ricorso alle ipotesi previste da questo articolo è un fenomeno sporadico molto limitato.

Art. 15

Non risultano adottati provvedimenti per la violazione degli artt. 1 e 5 della legge 903/77 né sono stati svolti interventi in tal senso.

Relativamente allo stato di attuazione della legge 125/91, gli ex Ispettorati Provinciali del Lavoro di Matera e Potenza hanno comunicato di non aver ricevuto alcuna segnalazione riguardante discriminazioni ai danni del personale femminile né questa Direzione Regionale ha ricevuto segnalazioni in ordine all'applicazione dell'art. 9, 4° comma della legge in argomento e dell'art. 1 del D.M. 8/7/1991.

<u>ARTICOLO 5 LEGGE 903/1977.</u> Numero di lavoratrici che effettuano lavoro notturno nelle aziende manifatturiere per contratti di deroga stipulati nel corso dell'anno 1998	Regione ... BASILICATA N. 18
Numero di lavoratrici che effettuano lavoro notturno nelle aziende manifatturiere per contratti di deroga stipulati nel corso degli anni precedenti e ancora in vigore.	N. 37
TOTALE	N. 55
Settori interessati	- comparto alimentare dei pastifici - comparto della trasformazione dei prodotti agricoli - comparto chimico della produzione delle fibre
Motivi ricorrenti che hanno determinato le deroghe	1) accordi aziendali 23.4.1990 o 5.5.1990 che prevedono la ripartizione dell'orario di lavoro in tre turni, antimeridiano, pomeridiano e notturno, per esigenze di mercato (all. 1 e 2) ; 2) accordo aziendale 22.12.1993 che prevede la ripartizione a ciclo continuo sul reparto orditura, per esigenze di mercato (all. 3 - 4) ; 3) accordo aziendale 26/6/1998 che prevede la ripartizione dell'orario di lavoro in tre turni, per funzionamento a ciclo continuo degli impianti di trasformazione. (all. 5)

CALABRIA

Nella regione la presenza femminile nell'ambito lavorativo è riscontrabile, in modo significativo soltanto nel settore agricolo ed in quello impiegatizio. Si evidenzia, altresì, che la legge n. 903/77 risulta ancora oggi poco conosciuta e che permane nella donna la diffidenza a denunciare eventuali atti discriminatori commessi dai datori di lavoro. Ciò considerato, il grado di applicazione della normativa, in linea generale, può ritenersi soddisfacente. Infatti, nel corso dell'attività di vigilanza dai Servizi Ispezione del Lavoro delle provincie calabresi, è emersa solo una violazione agli obblighi previsti dalla legge n. 903/77.

Dalla lettura dei dati statistici, si rileva che l'occupazione femminile è concentrata soprattutto nel settore agricolo caratterizzato dalla precarietà legata alla stagionalità e connessa ai tipi di coltivazioni presenti sul territorio. Nel settore industriale le donne sono un quarto rispetto agli uomini e questo dato trova giustificazione nel fatto che l'industria prevalente sul territorio è soprattutto quella edile e che, per le caratteristiche proprie del settore, non è in grado di offrire occupazione alla manodopera femminile. Altro dato rilevante è la maggiore quantità di donne licenziate rispetto all'anno precedente, mentre si ribadisce che nella regione è quasi completamente assente il fenomeno dell'imprenditoria femminile e scarsa la partecipazione di donne alle cooperative.

Premesso quanto sopra si forniscono i dati distinti per articolo.

Art. 1

- a) non è stato accertato, su tutto il territorio regionale, alcun caso di violazione della norma con riferimento al divieto di discriminazione fondata sul sesso del lavoratore nella fase di accesso al lavoro;
- b) non risulta che siano intervenute deroghe a mezzo della contrattazione collettiva per ciò che concerne i lavoratori particolarmente pesanti.

Art. 2

E' stato accertato che, nell'ambito dell'esecuzione di un progetto per lavori socialmente utili, il datore di lavoro ha corrisposto al personale femminile, a fronte di prestazioni lavorative uguali o di pari valore, indennità di importo inferiore rispetto a quello corrisposto al personale maschile.

Art. 3

Non sono state denunciate né sono state accertate discriminazioni riguardo l'attribuzione delle qualifiche, mansioni e progressione in carriera.

Art. 4

Non sono stati accertati casi di richiesta, da parte di lavoratrici, di continuazione delle prestazioni di lavoro fino ai limiti di età previsti per gli uomini.

Art. 5

Non risultano intervenuti accordi di deroghe in materia di lavoro notturno delle donne, né risultano lavoratrici adibite al lavoro notturno in virtù di contratti precedentemente stipulati.

Non risultano lavoratrici che effettuano lavoro notturno nelle aziende manifatturiere per contratti di deroga stipulati nel corso dell'anno 1998 od in altri precedenti.

Non risultano lavoratrici occupate in lavori sotterranei di miniere, cave e gallerie.

Non esistono lavorazioni di pittura industriale in cui si utilizzano biacca, solfato di piombo od altri prodotti contenenti tali sostanze.

Art. 6

Nessun intervento specificato è stato effettuato in merito al diritto riconosciuto alle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo, atteso che nessuna richiesta è stata prodotta ai Servizi Ispezione del Lavoro della regione.

Sono tuttavia formulati e risolti diversi quesiti in ordine all'applicazione della norma combinata con le disposizioni di cui alla legge n. 1204/71.

Art. 7

Non è stata effettuata alcuna segnalazione né è stata accertata alcuna violazione in merito.

Art. 15

Non sono state accertate violazioni degli artt. 1 e 5 della legge 903/77; conseguentemente non si è reso necessario alcun intervento repressivo, né sono state pronunciate da parte dell'Autorità Giudiziaria sentenze in merito.

XIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

APPLICAZIONE LEGGE 903/77
ANNO 1978 - REGIONE CALABRIA

MOVIMENTI	SETTORI	VIGI VML	ICAMINZARO	CUSENZA	REGGIO C.	CROTONE	CALABRIA	VAR. PERC.
								INEDIA NON
	AGRICOL.	6231	10435	22192	21409	3433	63718	RISPETTO
AVVIA.	INDUSTRIA	1063	405	1247	1848	447	3015	AL 1957
DOVNE	AL. ATTIV.	1437	3133	4879	2884	373	12708	
	AMM. STATO	417	367	462	203	91	1340	
	TOTALI	11165	14361	28780	26124	4346	84979	- 6.72 %
	AGRICOL.	623	3873	14663	11433	1870	32326	
LICENZ.	INDUSTRIA	131	238	919	663	223	2192	
DOVNE	AL. ATTIV.	363	1833	2910	1183	278	6389	
	AMM. STATO	83	170	282	140	63	738	
	TOTALI	1202	6176	18774	13441	2434	42047	+ 1.01 %
	AGRICOL.	4784	7114	18971	14821	3686	30436	
AVVIA.	INDUSTRIA	2450	4231	8838	6361	1737	22837	
UOMINI	AL. ATTIV.	2234	4328	7338	3914	1243	19277	
	AMM. STATO	791	249	882	388	132	2842	
	TOTALI	10239	13722	33369	23704	6778	96212	- 1.72 %
	AGRICOL.	360	2817	12681	8784	3414	28236	
LICENZ.	INDUSTRIA	986	2798	6187	3787	1209	13146	
UOMINI	AL. ATTIV.	877	3007	4383	2442	630	11581	
	AMM. STATO	317	184	732	427	73	1733	
	TOTALI	2362	8986	24163	13840	3363	36316	- 3.33 %
	AGRICOL.	13013	17367	40283	38230	7977	118174	
AVVIA.	INDUSTRIA	3493	4657	10105	8429	2164	26830	
UOM + DON	AL. ATTIV.	3871	7481	12437	8378	1818	31783	
	AMM. STATO	1208	818	1344	791	223	4182	
	TOTALI	21407	30283	64149	32028	13324	181171	- 4.14 %
	AGRICOL.	983	8712	27324	20437	3344	60784	
LICENZ.	INDUSTRIA	1117	3234	7086	4430	1431	17338	
UOM + DON	AL. ATTIV.	1062	4682	7493	3823	928	17770	
	AMM. STATO	400	334	1034	387	138	2491	
	TOTALI	3364	13162	42937	29081	7819	98365	- 1.33 %

ISCRITTI ALLA 1^a CLASSE NELLE LISTE DI COLLOCAMENTO

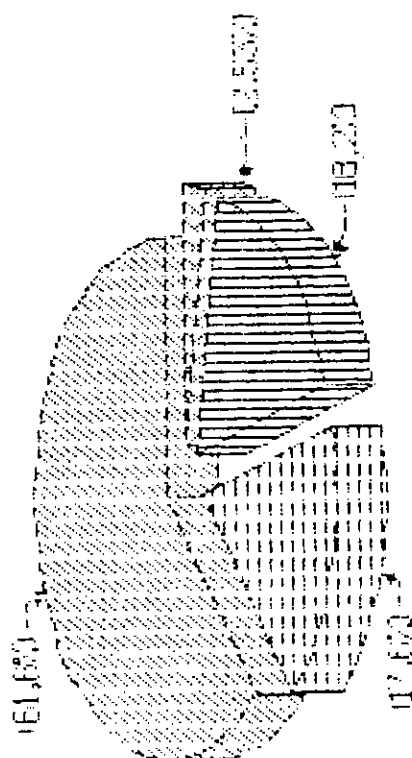
DISOCCUPATI	RIC. I OCCUPAZIONE	TOTALE
UOMINI 32,8 %	UOMINI 49,3 %	UOMINI 31,2 %
DONNE 47,4 %	DONNE 50,5 %	DONNE 48,8 %
TOTALE 100	TOTALE 100	TOTALE 100

Elab. dell' A. BANDIERA

LICENZIAMENTI

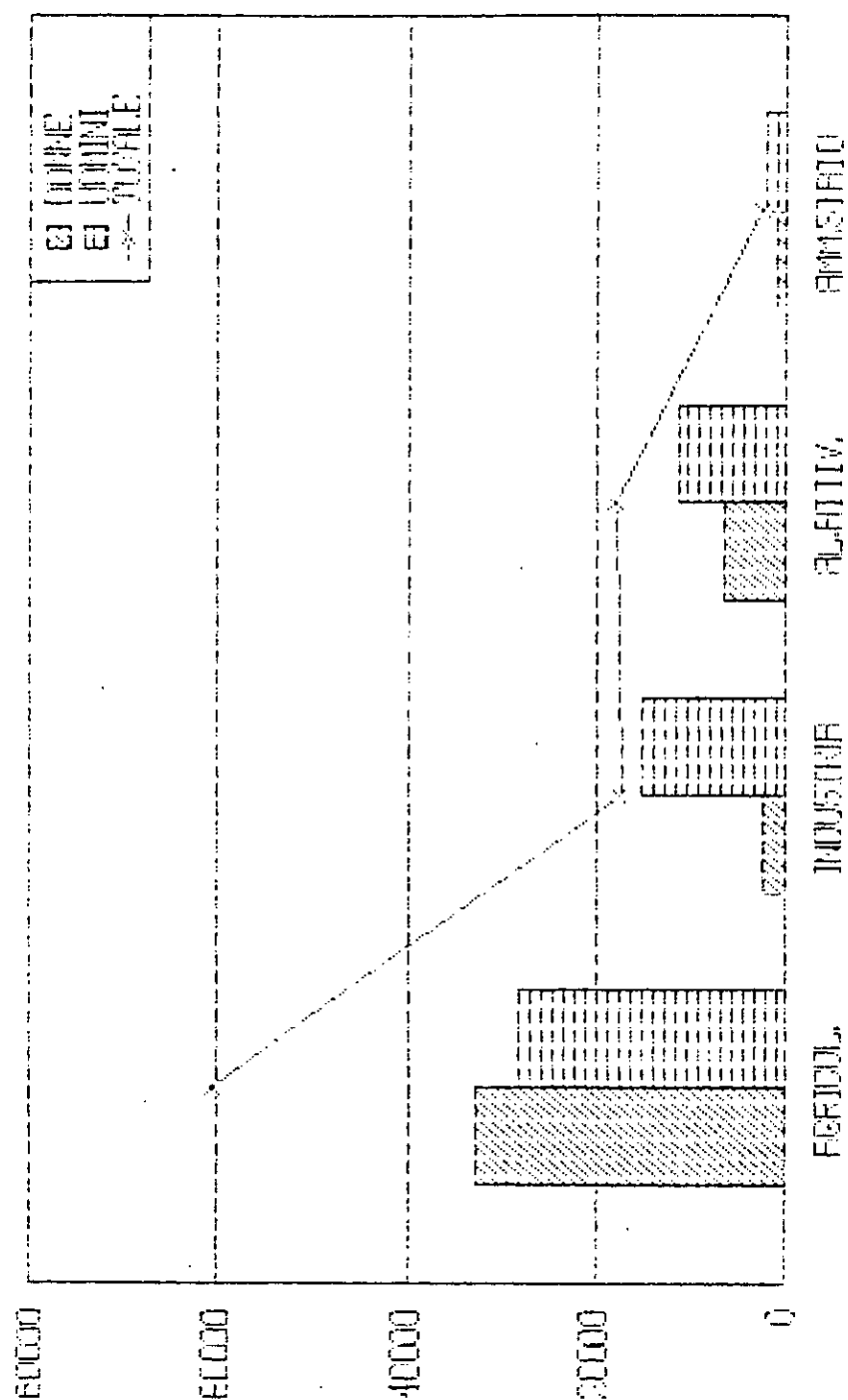
FINO 1990 - CALABRIA

00 AGRICOL.
00 INDUSTRIA
00 ALTRATT.
00 AMMINIST.



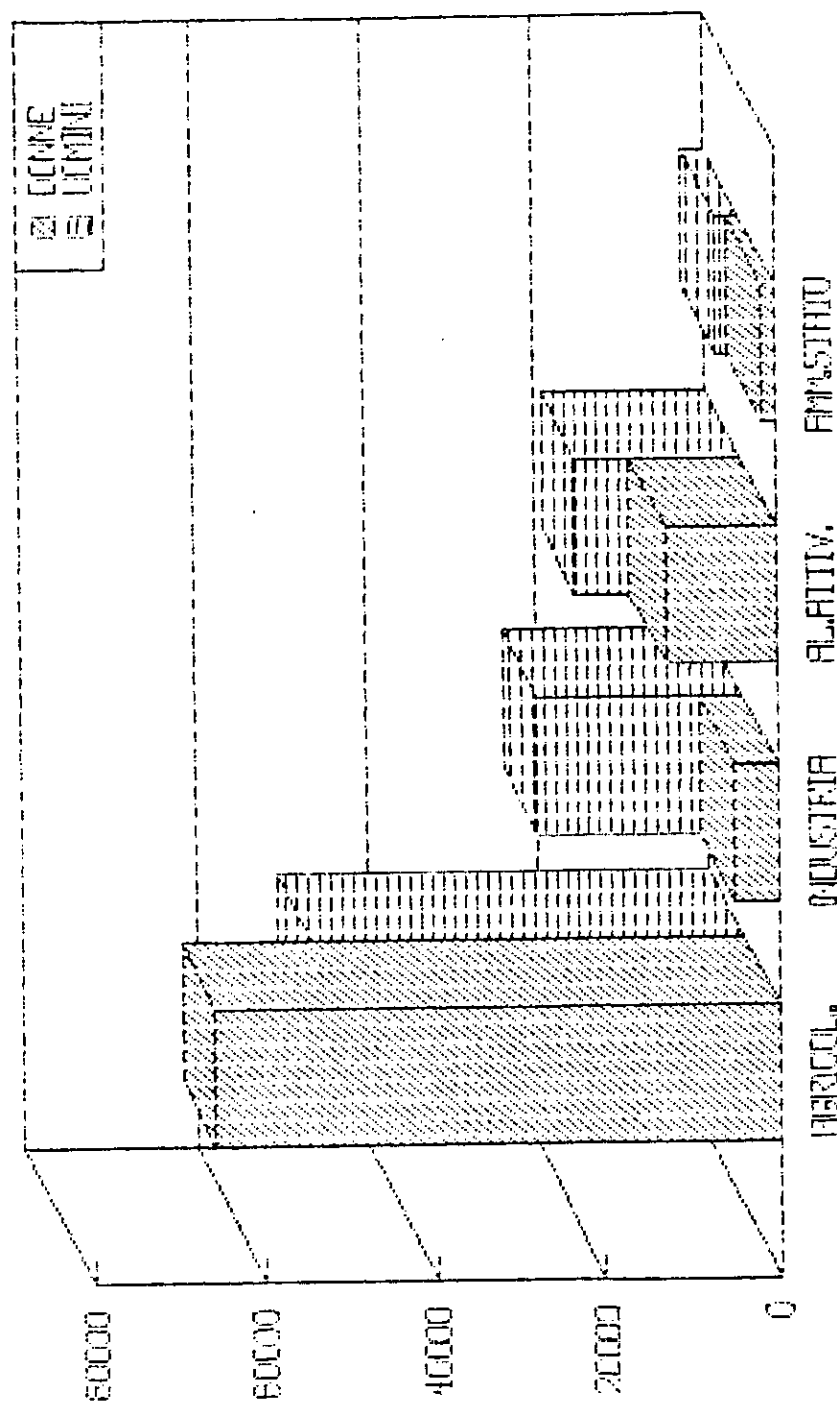
LICENZIAIMENTI UOMINI E DONNE

ANNO 1998 - CRALDEFIA



elaborati da

AVVENIMENTI FINO 1993 - CALIFORNIA

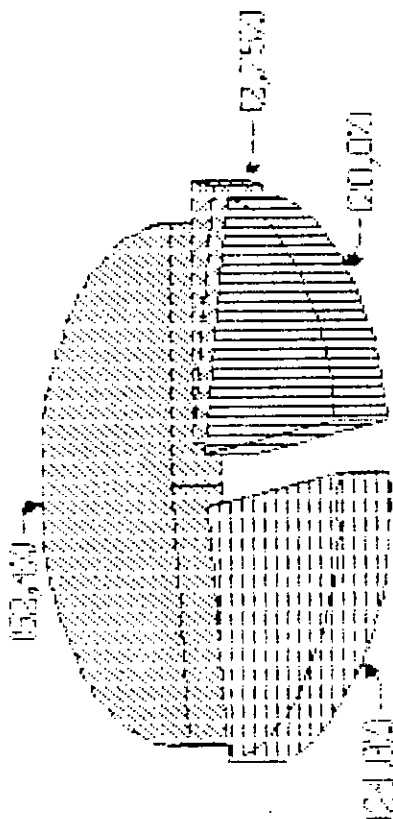


elaborati da

FIVV/PIRELLI LOMINI

FNUO 1953 - CILIBERIA

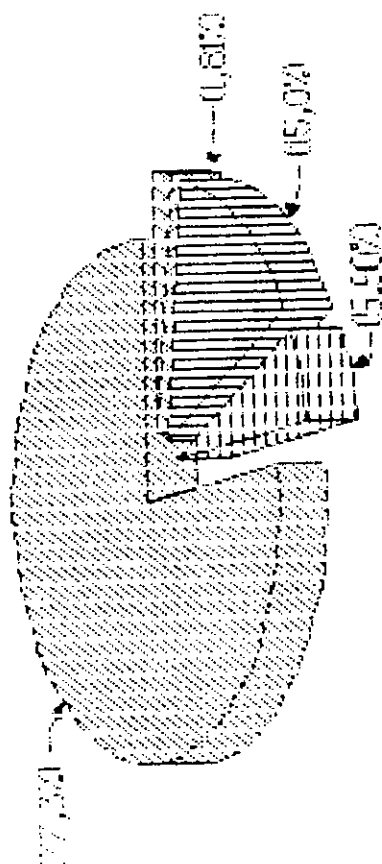
12.7500
12.7500
12.7500
12.7500



elaborati da

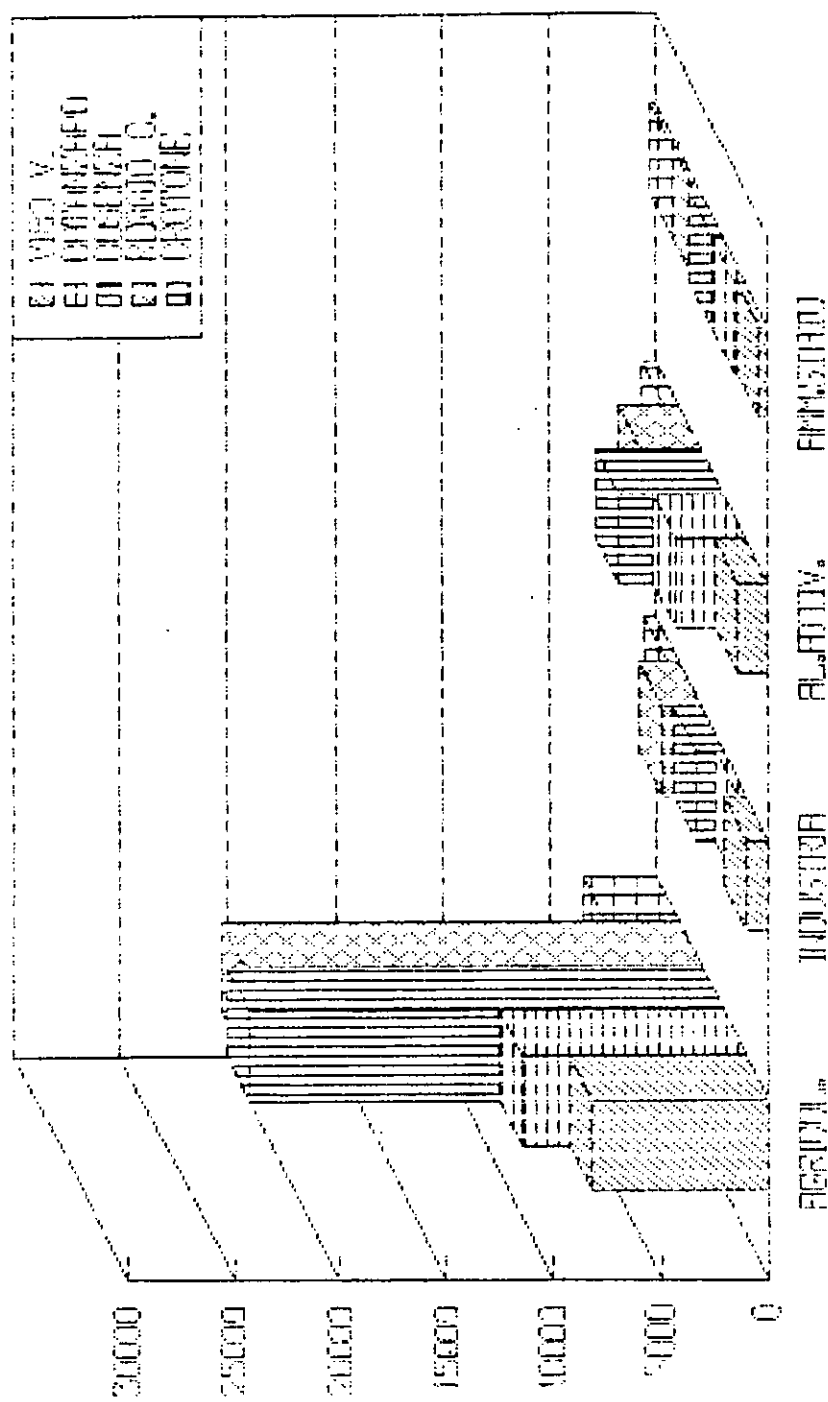
AVVIERIMENTI DONNE FMIID 1998 -- CALABRIA

00	AGRICOLT.
00	INDUSTRIA
00	ALIMENTAZ.
00	AMBITO



elaborati da

AVVENIMENTI CONDE DISTINTI PER PROVINCIA ANNO 1968 - CRITERIO



eventi, ab

CAMPANIA

Dalle comunicazioni pervenute dalle DD.PP.LL. di competenza risulta che non sono state riscontrate violazioni riguardanti l'accesso al lavoro o denunciate discriminazioni per quanto attiene all'attribuzione delle qualifiche, mansioni o progressioni in carriera.

Nella sola provincia di Salerno risultano depositati n. 3 accordi stipulati ai sensi dell'art. 5 della legge 903/77.

Dai dati relativi alle iscritte nelle liste di collocamento ed avviate nei vari settori produttivi, si rileva che la presenza femminile continua ad essere prevalente in agricoltura e scarsa nell'industria. Poche donne svolgono lavoro autonomo, mentre la maggior parte è occupata alle dipendenze di terzi.

Nella provincia di Napoli risulta un dato positivo: il raddoppio delle assunzioni delle lavoratrici nel settore dell'industria nel 1998 rispetto al 1997. Stabile è il numero delle iscritte alla 1° classe di collocamento dell'intera regione.

Non risulta segnalato dalle DD.PP.LL. alcun particolare accordo aziendale contenente concreti impegni delle parti sociali tesi al miglioramento delle condizioni di lavoro delle donne.

DIREZIONE REGIONALE LAVORO - SETTORE POLITICHE LAVORO - NAPOLI
AREA CONFLITTI LAVORO, AMMORTIZZATORI SOCIALI, COOPERAZIONE

ANNO 1998

AVVIAMENTI <u>DONNE</u> PER SETTORE	AVELLINO	BENEVENTO	CASERTA	NAPOLI	SALERNO	TOTALI
AGRICOLTURA	4.302	3.430	10.299	15.820	—	33.851
INDUSTRIA	2.510	614	2.184	10.025	—	15.333
SERVIZI	1.588	1.748	2.842	11.140	—	17.318
IMPIEGATI	2.990	909	5.384	* 7	—	9.290
TOTALE	11.390	6.701	20.709	38.992	—	75.792

AVVIAMENTI <u>TOTALI</u> PER SETTORE	AVELLINO	BENEVENTO	CASERTA	NAPOLI	SALERNO	TOTALI
AGRICOLTURA	7.267	5.811	15.605	20.925	—	49.608
INDUSTRIA	9.454	1.855	9.103	36.401	—	56.813
SERVIZI	5.075	5.753	6.936	43.160	—	60.924
IMPIEGATI	6.567	1.708	11.704	*124	—	20.103
TOTALE	28.363	15.127	43.348	100.610	—	187.448

* AVVIAMENTI EX ART. 16 L. 56/87

DIREZIONE REGIONALE LAVORO - SETTORE POLITICHE LAVORO - NAPOLI
AREA CONFLITTI LAVORO, AMMORTIZZATORI SOCIALI, COOPERAZIONE

ANNO 1998

LICENZIAMENTI <u>DONNE</u> PER SETTORE	AVELLINO	BENEVENTO	CASERTA	NAPOLI	SALERNO	TOTALI
AGRICOLTURA	2.342	204		5.471		8.017
INDUSTRIA	1.590	87		2.988		4.665
SERVIZI	848	246		7.911		9.005
IMPIEGATI	678	206		7		891
TOTALE	5.458	743		16.377		22.578

LICENZIAMENTI <u>TOTALI</u> PER SETTORE	AVELLINO	BENEVENTO	CASERTA	NAPOLI	SALERNO	TOTALI
AGRICOLTURA	4.052	816		7.546		12.414
INDUSTRIA	4.374	318		14.980		19.672
SERVIZI	2.438	962		34.099		37.499
IMPIEGATI	1.761	384		124		2.249
TOTALE	12.625	2.460		56.749		71.834

DIREZIONE REGIONALE LAVORO - SETTORE POLITICHE LAVORO - NAPOLI
AREA CONFLITTI LAVORO, AMMORTIZZATORI SOCIALI, COOPERAZIONE

ANNO 1998

AVVIAMENTI	AVELLINO	BENEVENTO	CASERTA	NAPOLI	SALERNO	TOTALI
DONNE	11.390	6.701	20.709	38.992	—	75.792
UOMINI	18.973	8.426	22.839	63.818	—	111.656
TOTALE	28.363	15.127	43.348	100.610	—	187.448

LICENZIAMENTI	AVELLINO	BENEVENTO	CASERTA	NAPOLI	SALERNO	TOTALI
DONNE	5.458	743	—	16.377	—	22.678
UOMINI	7.167	1.717	—	40.372	—	49.256
TOTALE	12.625	2.460	—	56.749	—	71.834

ISCRITTI COLLOCAMENTO IN 1 ^a CLASSE	AVELLINO	BENEVENTO	CASERTA	NAPOLI	SALERNO	TOTALI
DONNE	35.198	18.118	89.743	280.488	97.987	521.494
UOMINI	30.425	13.002	109.034	318.432	95.025	566.918
TOTALE	65.623	31.120	198.777	598.900	192.992	1.087.412

LAZIO

Si comunicano, qui di seguito, le notizie e le considerazioni pervenute dalle Direzioni Provinciali del Lavoro del Lazio distinte per articolo.

Si specifica nel contempo che non sono state segnalate dalle Direzioni Provinciali del Lavoro interpellate in merito violazioni relative alla legge in argomento.

Art. 1**ROMA**

La Direzione Provinciale del Lavoro, nel corso dell'anno ha accertato 1 caso di discriminazione sessuale presso un Ente di importanza nazionale.

FROSINONE

- a) non si riscontrano discriminazioni in tema di accesso al lavoro
- b) non sono intervenute deroghe riferite a mansioni di lavoro particolarmente pesanti.

VITERBO

- a) non si riscontrano discriminazioni in tema di accesso al lavoro
- b) non sono intervenute deroghe riferite a mansioni di lavoro particolarmente pesanti.

LATINA

- a) non si riscontrano discriminazioni in tema di accesso al lavoro
- b) non sono intervenute deroghe riferite a mansioni di lavoro particolarmente pesanti.

RIETI

- a) non si riscontrano discriminazioni in tema di accesso al lavoro
- b) non sono intervenute deroghe riferite a mansioni di lavoro particolarmente pesanti.

Art. 5**ROMA**

Nessun accordo

FROSINONE

Nessun nuovo accordo è stato stipulato, ma rimangono in vigore quelli già stipulati negli anni precedenti. Si segnala altresì un sensibile aumento del numero delle lavoratrici interessate al lavoro notturno.

LATINA

Sono stati stipulati 5 accordi sindacali per lavoro notturno nei comparti metalmeccanico ed agroalimentare.

RIETI

Sono stati stipulati n. 2 accordi.

VITERBO**Nessun accordo.**

Per ciò che riguarda le lavorazioni nocive, in particolare quelle che comportano l'uso di adesivi a base di solventi alifatici ed aromatici, la DPL di Frosinone comunica che le stesse sono scarsamente presenti nel territorio del frusinate e non occupano personale femminile ad eccezione di alcune attività calzaturiere del settore artigiano, peraltro in fase di declino.

La DPL di Roma comunica che nel corso dell'anno 1998 non è stata riscontrata alcuna violazione delle leggi 903/77 e 125/91 con riferimento alla parità di trattamento fra uomini e donne. E' stato invece accertato presso un ente di importanza nazionale un caso di discriminazione sessuale per quanto riguarda l'accesso al lavoro per il quale è stata trasmessa apposita informativa di reato all'Autorità giudiziaria di Roma. Nel periodo considerato non è stato inoltre rilevato lo svolgimento di particolari azioni positive finalizzate alla realizzazione delle pari opportunità; è stato invece registrato un notevole incremento del ricorso al lavoro part-time da parte delle donne, mentre si sono verificati 400 casi di dimissioni di lavoratrici madri rispetto ai 367 dell'anno precedente.

Per ciò che concerne la situazione occupazionale del territorio regionale, si allega un prospetto tabellare che descrive la composizione numerica degli iscritti, la ripartizione percentuale per classe e sesso, le cessazioni di rapporti di lavoro per sesso con le variazioni percentuali rispetto all'anno precedente, ed il raffronto in valori assoluti e percentuali degli avviamenti effettuati nel 1998 rispetto al 1997.

Riguardo al numero dei disponibili iscritti nelle liste di collocamento della regione, rispetto al normale andamento di crescita degli ultimi dieci anni (mediamente attestato intorno al 10%), si registra al 31.12.98, rispetto alla stessa data dell'anno precedente, un aumento contenuto del +2%. Si rileva però che tale aumento è totalmente dovuto all'elemento femminile (+4,4%) mentre quello maschile segna una flessione dello 0,8%.

La classe 1°A (disoccupati in senso stretto) denota un incremento femminile, contrapposto ad una diminuzione maschile, dello stesso ordine di grandezza, ed anche la classe 1°B (persone in cerca di prima occupazione) segnala un incremento femminile notevolmente superiore a quello maschile (+ 4,3% rispetto a + 1,6%).

Di seguito si fornisce una tabella descrivente le variazioni percentuali dei disponibili al 31/12/98 rispetto al 31/12/97.

CLASSE 1°

SESSO	CLASSE 1° A	CLASSE 1° B	TOT. CLASSE 1°
UOMINI	- 3.3%	+1.6%	- 0.8 %
DONNE	+4.6%	+4.3%	+4.4%
TOTALE	+0.6%	+3.2%	+2.0%

Si può dunque affermare a livello regionale, in un contesto limitato all'osservazione dell'offerta di lavoro portata dai disponibili iscritti nelle liste, che il continuo aumento di tale offerta appare in frenata più accentuata per il sesso maschile.

Composizione dei disponibili al 31/12/98

Le donne disponibili nelle liste rappresentano oltre il 55% del totale, ma mentre in Classe 1° A prevalgono gli uomini (51,53%), in classe 1° B la presenza femminile è preponderante (58,17%). Ciò significa che nella regione la percentuale maggiore di offerta di lavoro è quella portata dalle persone in cerca di prima occupazione, con il 56% del totale dei disponibili, quindi soprattutto giovani e che all'interno di questa categoria la percentuale supera il 58%.

Cessazioni di rapporto di lavoro

Si nota una sensibile diminuzione rispetto al 1997, dovuta quasi completamente al sesso maschile (- 7,44%). Questo sembra confermare che nel 1998, in ambito regionale, il grado di conservazione del posto di lavoro in relazione al mercato è stato superiore per i maschi (cfr. tabella allegata).

Avviamenti

Contrariamente a quanto osservato in relazione ai disponibili ed alle cessazioni, per quanto riguarda gli avviamenti si registra nel 1998 rispetto all'anno precedente una forte crescita, in termini numerici e percentuali, soprattutto dell'elemento femminile (+ 8.982 donne avviate, pari a + 18,64%), mentre il decremento maschile, più contenuto, si attesta intorno al 7%.

Tale incremento di assunzioni di lavoratrici risulta generalizzato in tutti i settori produttivi, ma soprattutto evidente nel settore industriale (+ 79%), anche se ciò sembra in gran parte attribuibile all'aumento del numero dei contratti part-time.

**Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale
Direzione Regionale del Lavoro del Lazio
Settore Politiche del Lavoro**

OGGETTO: Relazione anno 1998
Legge 9/12/1977, n. 903
(parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro)

DATI NUMERICI

**ISCRITTI AL COLLOCAMENTO PER CLASSI
E PER SESSO AL 31/12/1998 - TOTALE REGIONALE**

sesso	classe 1°		
	cl. 1°A	cl. 1°B	tot. cl. 1°
uomini	177.455	193.551	371.006
donne	188.648	269.187	457.835
totale	366.103	462.738	828.841

RIPARTIZIONE PERCENTUALE

sesso	classe 1°		
	cl. 1°A	cl. 1°B	tot. cl. 1°
uomini	48,47%	41,83%	44,76%
donne	51,53%	58,17%	55,24%
totale	100,00%	100,00%	100,00%

**CESSAZIONI DEL RAPP. DI LAVORO 1997 e 1998
E VARIAZIONI PERCENTUALI**

sesso	1997	1998	Variazioni percent. 1998 risp. 1997
uomini	45.852	42.439	-7,44%
donne	30.009	29.812	-0,66%
totale	75.861	72.251	-4,76%

**Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale
Direzione Regionale del Lavoro del Lazio
Settore Politiche del Lavoro**

DATI NUMERICI

AVVIAMENTI REGISTRATI NEL 1997
PER SESSO E PER SETTORE - TOTALE REGIONALE

sesso	Settori di attività				TOTALE
	Agric.	Industria	Servizi	P. A.	
uomini	9.085	25.531	26.317	3.414	64.347
donne	13.454	6.429	22.748	5.563	48.194
totale	22.539	31.960	49.065	8.977	112.541

AVVIAMENTI REGISTRATI NEL 1998
PER SESSO E PER SETTORE - TOTALE REGIONALE

sesso	Settori di attività				TOTALE
	Agric.	Industria	Servizi	P. A.	
uomini	9.717	28.003	28.225	3.335	69.280
donne	13.814	11.494	26.169	5.699	57.176
totale	23.531	39.497	54.394	9.034	126.456

AVVIAMENTI 1998 RISPETTO 1997
VARIAZIONI IN VALORI ASSOLUTI

sesso	Settori di attività				TOTALE
	Agric.	Industria	Servizi	P. A.	
uomini	+632	+2.472	+1.908	-79	+4.933
donne	+360	+5.065	+3.421	+136	+8.982
totale	+992	+7.537	+5.329	+57	+13.915

AVVIAMENTI 1998 RISPETTO 1997
VARIAZIONI PERCENTUALI

sesso	Settori di attività				TOTALE
	Agric.	Industria	Servizi	P. A.	
uomini	+6,96%	+9,68%	+7,25%	-2,31%	+7,67%
donne	+2,68%	+78,78%	+15,04%	+2,44%	+18,64%
totale	+4,40%	+23,58%	+10,86%	+0,63%	+12,36%

LOMBARDIA

Nel corso del 1998, il mercato del lavoro nella regione, come risulta dai dati riportati nel prospetto che si allega (all.1), ha registrato il seguente andamento.

Si è verificato un generale aumento delle iscrizioni, pari al 5,44% per la manodopera maschile e al 2,17% per quella femminile, rispetto all'anno precedente.

In particolare per le donne l'aumento è stato registrato nel settore agricolo (12,43%) e nel settore terziario (10,27%), a fronte di una diminuzione negli altri settori produttivi.

L'occupazione, in relazione al numero degli avviamenti è anch'essa aumentata.

Per le donne l'aumento è stato consistente soprattutto nell'agricoltura (24,18%) e nelle altre attività (18,21%).

Si è, invece, rilevata una diminuzione negli avviamenti nel pubblico impiego, passata da n. 12.214 a 6.724.

Per quanto riguarda le cessazioni, mentre per gli uomini si registra un lieve aumento (1,42%), per le donne si è invece avuta una lieve diminuzione (0,24%).

In generale, si è comunque registrata nel corso dell'anno una diminuzione della disoccupazione a - 5,05% per gli uomini e -1,49% per le donne.

Si può, quindi, affermare che il mercato ha manifestato alcuni indici di miglioramento per l'occupazione.

Per quanto riguarda in particolare l'andamento positivo dell'occupazione femminile, un ruolo importante va attribuito agli avviamenti con contratti di lavoro a tempo parziale, dove le donne sono in netta prevalenza rispetto agli uomini.

Nel corso del 1998, sono stati stipulati, infatti in Lombardia, m. 79.577 contratti part time, di cui ben 59.413, pari al 74,78%, hanno interessato personale femminile sia impiegate che operaie.

La loro distribuzione per provincia, distinta tra impiegati ed operai e per classe di ampiezza delle aziende interessate, risulta dall'allegato 2.

Sempre in tema di occupazione femminile, un dato di rilievo in negativo è il numero di cessazioni per dimissioni presentate dalle lavoratrici madri nel periodo di vigenza del divieto di licenziamento.

Nel 1998, sono state presentate ai Servizi Ispezione, n. 4.440 dimissioni, tutte convalidate.

La loro distribuzione per singola provincia è la seguente:

Bergamo : n. 723	Brescia : n. 953	Como Lecco : n. 443
Cremona: n. 118	Lodi : n. 250	Mantova : n. 167
Milano : n. 1.389	Pavia : n. 98	Sondrio : n. 66
Varese : n. 233		

Stato di applicazione della legge 903/77

In merito allo stato di applicazione della legge di parità in Lombardia nel corso del 1998, si deve evidenziare che, rispetto agli anni scorsi, sono aumentate le richieste di intervento ai Servizi Ispettivi attraverso le Consigliere di Parità.

Gli stessi Servizi Ispettivi, in attesa della modifica dell'art. 5 sul divieto di lavoro notturno nelle aziende manifatturiere, hanno continuato ad esercitare un attento controllo sugli accordi di deroga la divieto di cui trattasi, attraverso l'esame delle comunicazioni pervenute, con interventi presso quelle aziende le cui comunicazioni non erano conformi a quanto previsto dalla citata norma di legge.

Sono stati altresì forniti attraverso l'Ufficio Informazioni e Rapporti Esterni, chiarimenti richiesti sulla legge in parola, con particolare riguardo ai benefici previsti dagli artt. 6 e 7 nei confronti delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri.

Per rafforzare e migliorare la collaborazione tra i Servizi Ispettivi e le Consigliere di Parità e nello stesso tempo per pervenire ad una più corretta ed estesa conoscenza dei contenuti delle leggi 903/77 e 125/91, attraverso lo scambio delle rispettive esperienze operative, la Direzione Regionale della Lombardia ha tenuto una riunione di coordinamento con le Consigliere Regionali e Provinciali di parità ed ha partecipato al Convegno tenutosi a Milano nel gennaio 98 e avente per tema "Le Consigliere di Parità alla luce dei cambiamenti in atto". In tale occasione la Direzione Regionale ha dato il proprio contributo anche con la presentazione della relazione che si allega (all.3).

Per quanto riguarda i risultati della vigilanza e, più in generale, dell'attività amministrativa svolta dai Servizi Ispettivi si riferisce quanto segue:

Art. 1

Sono pervenute ai Servizi Ispezione n. 4 richieste di intervento.

Circa il divieto di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, per l'accesso al lavoro, si deve rilevare il mancato rispetto, in via quasi generalizzata, dell'art. 4, 3° comma della legge 125/91 sulle azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.

Art. 2

Nessuna segnalazione in merito al diritto alla stessa retribuzione è pervenuta ai Servizi Ispettivi e nessuna violazione è stata riscontrata nel corso della normale attività di vigilanza.

Art. 3

In ordine a tale norma di legge nessuna specifica segnalazione è pervenuta ai Servizi Ispettivi.

Art. 4

Nessuna segnalazione è pervenuta agli Uffici, i quali hanno fatto presente che il prolungamento del rapporto di lavoro da parte delle lavoratrici, per i benefici pensionistici non è più molto preso in considerazione, stante l'evoluzione intervenuta in materia pensionistica.

In provincia di Bergamo, infatti nel corso del 1998 si è verificato una solo caso di prolungamento del rapporto di lavoro.

Art. 5

Nel corso del 1998 è pervenuta n. 1 richiesta di intervento al solo Servizio Ispezione della D.P.L. di Cremona, da parte delle OO.SS. dei lavoratori, per l'avvenuto impiego al lavoro notturno, presso un'azienda metalmeccanica, di n. 4 lavoratrici senza il rispetto della procedura prevista dall'art. 5 in parola.

Sono stati altresì effettuati n. 2 interventi da parte dei Servizi Ispettivi di Bergamo e Milano, per il mancato invio, entro i termini previsti, dell'accordo di deroga al divieto di lavoro notturno.

In tutti e tre i casi, sono state inoltrate alla Competente Autorità Giudiziaria, le relative informative con l'ipotesi di violazione dell'art. 5 senza trascurare di riferire nelle stesse informative, l'intervenuta sentenza n. 1217/95 della Corte di Cassazione, che ha sancito l'inapplicabilità del divieto in argomento alla luce della Direttiva Comunitaria n. 87/207.

Sempre in tema di lavoro notturno, gli accordi di deroga al divieto, stipulati in questa regione nel corso del 1998, pervenuti ai competenti Servizi Ispettivi, sono stati pari a n. 136, hanno interessato n. 131 aziende e riguardato n. 1683 lavoratrici.

Per quanto riguarda le donne che nel corso del 1998 hanno effettuato lavoro notturno per effetto di accordi di deroga stipulati negli anni precedenti ed ancora in vigore, queste, secondo i dati trasmessi dai Servizi Ispettivi, ammontano a n. 7.605.

Art. 6

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

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	ISCRITTI						VARIAZIONE	
PRODUTTIVI	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	ISCRIZIONI						VARIAZIONE	
PRODUTTIVI	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	AVVIAMENTI						VARIAZIONE	
PRODUTTIVI	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 (ART 16)	4134	16348	12214	2146	8870	6724	-48.09	-44.95
TOTALE GENERALE	261175	446747	185572	281127	483485	202358	7.64	9.05

LOMB9998

SETTORI	CESSAZIONI						VARIAZIONE	
PRODUTTIVI	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 (ART 16)	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	
COMOLECCO	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, perfezio-
namento 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 all'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 accertamenti 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-

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 omissso nella ricerca di personale da istruire come gerente di supermercato le parola "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.

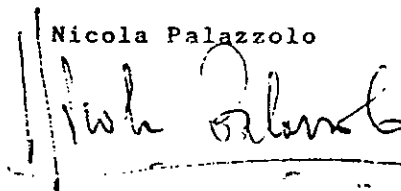
Il secondo riguarda la possibilità di poter utilizzare l'assistenza del legale nei ricorsi e nei procedimenti davanti al Pretore in funzione di giudice del lavoro. Attualmente il Consigliere di Parità è privo di fondi che gli consentano di fronteggiare tale tipo di spesa, nè si può pretendere che il 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 siano 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 nei loro delle OO.SS. (v. infra punto b))

Quanto al piano processuale è in parte utilizzabile la loro disciplina nella 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, (cioè anche in relazione al citato art.1 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. (estraneità 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 cons. di parità con l'azione ex 6^a 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

*Ant
fanta*

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,

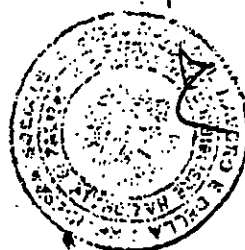
ho ricevuto una segnalazione dalla Consigliera Regionale di Parità della Lombardia, riguardante i bandi per l'ammissione ai corsi di formazione predisposti dalle regioni in collaborazione con il Ministero del Lavoro e finanziati con il Fondo Sociale Europeo. Tali bandi risultano redatti in violazione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

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'analogha 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 n 20
 - 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 sostanzarsi 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 florivivisti 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%)

Inoltre nel corso dello stesso periodo sono stati stipulati n. 1568 contratti di lavoro a tempo parziale, di cui 366 uomini e 1202 donne, le trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale sono state 152 di cui 35 uomini e 117 donne.

Il numero dei contratti a tempo parziale si è stabilizzato intorno alle 1500 unità, rimanendo stabile rispetto al 1997 ed al 1996.

La partecipazione delle donne al mercato del lavoro in Valle d'Aosta presenta da anni un trend costantemente in crescita, pur aumentando in misura minore rispetto alla media nazionale.

A livello regionale le donne sembrano trovare minori spazi occupazionali nel settore produttivo, viceversa risultano essere maggiormente favorite nell'ambito della pubblica amministrazione; questo settore sembra essere una risposta occupazionale soprattutto per la componente femminile.

In merito all'attuazione dell'art. 1 della legge 903/77 si può rilevare in Valle d'Aosta una sostanziale sintonia con i dati delle statistiche ufficiali almeno al livello di media generale.

Relazione sullo stato di attuazione della legge 903/77

Art. 1

- a) accesso al lavoro: non sono state accertate violazioni alle disposizioni di legge;
- b) deroghe per lavori pesanti: non risultano stipulati accordi sindacali in materia.

Art. 3

Discriminazione circa l'attribuzione delle qualifiche, mansioni e progressioni di carriera: non sono state segnalate né sono state riscontrate nel corso dell'attività di vigilanza, violazioni alla norma citata.

Art. 5

Divieto di lavoro notturno: non sono stati adottati provvedimenti per violazioni di tale divieto.

Accordi sindacali:

- a) nel corso del 1998 è stato stipulato 1 accordo di deroga al divieto di lavoro notturno delle donne e più precisamente 1 azienda del settore metalmeccanico per n. 110 lavoratrici;
- b) accordi rinnovati nel corso del 1998: n. 1 relativo ad 1 azienda del settore metalmeccanico per n. 44 lavoratrici. Non risultano operanti accordi stipulati in anni precedenti

Art. 6

Non sono state sottoposte a questo ufficio problematiche al riguardo.

Art. 7

L'esercizio del diritto previsto dalla disposizione di legge in questione è piuttosto limitato ed interessa prevalentemente il lavoratore padre del settore pubblico.

Art. 15

Per l'anno in esame non risultano presentati ricorsi al Pretore ai sensi di tale articolo.

VENETO

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

DIREZIONE REGIONALE DEL LAVORO DI VENEZIA SETTORE ISPEZIONE DEL LAVORO

SCHEDA SULLA PARITA' UOMO - DONNA IN MATERIA DI LAVORO

DPL SIL	VIOLAZIONI AMMINISTRATIVE - LEGGE 903/77													ART. 9 L. 125/91			RICH. SOSP. BENF. CONTR
	ACCESSO AL LAVORO		PARI TA' RETR	DISCRIMINAZIONI			POSS PER LA DONNA DI LAV DI L'AV STESSI LIM ETA'	LAVORO NOTTUR NO	ASTENS OBBLIG FACOLT LAV MADRI	ASTENS PADRE LAVORA TORE	CONTRAT TI DEPOSI TATI PRESSO SIL SUL LAVORO NOTTUR NO	INTERV SVOLTI PER OMES SO RAP ART. 5	SANZIO NI IRROGA TE				
SETTO RI	RAMI ATTIV	QUAL	MANS	CARR	NEGATIVO												
BELLUNO																	
PADOVA																	
ROVIGO												3					
TREVISO									1			10					
VENEZIA																	
VERONA									1			6					
VICENZA												10					
TOTALE									2			29					

ART. 5 LEGGE 903/77

NUMERO DELLE LAVORATRICI CHE EFFETTUANO LAVORO NOTTURNO NELE AZIENDE MANUFATTURIERE PER CONTRATTI DI DEROGA STIPULATI NEL CORSO DELL'ANNO 1998	N. 258
NUMERO DELLE LAVORATRICI CHE EFFETTUANO LAVORO NOTTURNO NELE AZIENDE MANUFATTURIERE PER CONTRATTI DI DEROGA STIPULATI NEL CORSO DEGLI ANNI PRECEDENTI E ANCORA IN VIGORE	N. 1868
SETTORI INTERESSATI	Lavorazione materie plastiche - prod. paste, pane alimentari - porcellane - lav. meccaniche - tessitura filati - abbigliamento - ind. grafica
MOTIVI CHE HANNO DETERMINATO LE DEROGHE	Esigenza di: personale a ciclo continuo, produzione ed organizzazione aziendale.

Appendice di giurisprudenza e casistica amministrativa Direttive e giurisprudenza comunitarie

Legge n. 903 del 9 dicembre 1977.

- 1) Legge 5 febbraio 1992, n. 104
- 2) Legge 31 dicembre 1998, n. 476
- 3) Direttiva Consiglio Unione Europea n. 76/207
- 4) Direttiva Consiglio Unione Europea n. 92/85
- 5) Direttiva Consiglio Unione Europea n. 96/34
- 6) Direttiva Consiglio Unione Europea n. 97/80
- 7) Direttiva Consiglio Unione Europea n. 97/81
- 8) Direttiva Consiglio Unione Europea n. 98/52
- 9) Corte di Giustizia Unione Europea Causa C-411/96
- 10) Corte di Giustizia Unione Europea Causa C-394/96
- 11) Decreto Legislativo 27 maggio 1998
- 12) Decreto Legislativo 25 novembre 1996, n. 645
- 13) Corte Costituzionale 11-24 marzo 1988, sentenza n. 332
- 14) Corte Costituzionale 11 luglio 1991, sentenza n. 341
- 15) Corte Costituzionale 2-21 aprile 1993, sentenza n. 179
- 16) Corte Costituzionale 14 aprile 1994, sentenza n. 150
- 17) Pretura di Venezia Ordinanza 15 settembre 1998
- 18) Corte di Cassazione 24 agosto 1995, n. 8971
- 19) Circolare Ministero del Lavoro n. 28/98
- 20) Circolare Ministero del Lavoro n. 66/97
- 21) Circolare Ministero del Lavoro n. 90/96
- 22) Prospetti dati convalide dimissioni lavoratrici madri

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).

ART. 5 - Nelle aziende manifatturiere, anche artigianali, è vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6. Tale divieto non si applica alle donne che svolgono mansioni direttive, nonché alle addette ai servizi sanitari aziendali (3).

Il divieto di cui al comma precedente può essere diversamente disciplinato, o rimosso, mediante contrattazione collettiva, anche aziendale, in relazione a particolari esigenze della produzione e tenendo conto delle condizioni ambientali del lavoro e dell'organizzazione dei servizi. Della relativa regolamentazione le parti devono congiuntamente dare comunicazione entro quindici giorni all'ispettorato del lavoro, precisando il numero delle lavoratrici interessate.

Il divieto di cui al 1° comma, non ammette deroghe per le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e fino al compimento del settimo mese di età del bambino.

ART. 6 - Le lavoratrici che abbiano adottato bambini, o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo, ai sensi dell'art. 314/20 del c.c., possono avvalersi, sempreché in ogni caso il bambino non abbia superato al momento dell'adozione o dell'affidamento i sei anni di età, dell'astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'art. 4 lett. c), della L. 30 dicembre 1971, n. 1204, e del trattamento economico relativo, durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria (4).

Le stesse lavoratrici possono altresì avvalersi del diritto di assentarsi dal lavoro di cui all'art. 7, 1° comma, della legge di cui sopra, entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia e sempreché il bambino non abbia superato i tre anni di età, nonché il diritto di assentarsi dal lavoro previsto dal 2° comma dello stesso art. 7.

ART. 7 - Il diritto di assentarsi dal lavoro e il trattamento economico previsti rispettivamente dall'art. 7 e dal 2° comma dell'art. 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono riconosciuti anche al padre lavoratore, anche se adottivo o affidatario ai sensi dell'art. 314/20 c.c., in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati solo al padre.

A tal fine, il padre lavoratore presenta al proprio datore di lavoro una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi dei diritti di cui

sopra, nonché, nel caso di cui al 2° comma dell'art. 7 della L. 30 dicembre 1971, n. 1204, il certificato medico attestante la malattia del bambino. Nel caso di cui al 1° comma dell'art. 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, il padre lavoratore, entro dieci giorni dalla dichiarazione di cui al comma precedente, deve altresì presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione del datore di lavoro da cui risulti l'avvenuta rinuncia.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano ai padri lavoratori, compresi gli apprendisti, che prestino la loro opera alle dipendenze di privati datori di lavoro, nonché alle dipendenze delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle regioni, delle province, dei comuni, degli altri enti pubblici, anche a carattere economico, e delle società cooperative, anche se soci di queste ultime. Sono esclusi i lavoratori a domicilio e gli addetti ai servizi domestici e familiari.

ART. 8 - Per i riposi di cui all'art. 10 della L. 30 dicembre 1971, n. 1204, con effetto del 1° gennaio 1978, è dovuta dall'ente assicuratore di malattia, presso il quale la lavoratrice è assicurata, un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore. All'onere derivante agli enti di malattia per effetto della disposizione di cui al 1° comma, si fa fronte con corrispondenti apporti dello Stato. A tal fine gli enti di malattia tengono apposita evidenza contabile.

ART. 9 - Gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico possono essere corrisposti, in alternativa, alla donna lavoratrice o pensionata alle stesse condizioni e con gli stessi limiti previsti per il lavoratore o pensionato. Nel caso di richiesta di entrambi i genitori di assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico debbono essere corrisposti al genitore con il quale il figlio convive.

Sono abrogate tutte le disposizioni legislative che siano in contrasto con la norma di cui al comma precedente.

ART. 10 - Alla lettera b) dell'art. 205 del Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, le parole "loro mogli e figli" sono sostituite con le parole "loro coniuge e figli".

ART. 11 - Le prestazioni ai superstiti, erogate dall'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gestita dal Fondo pensioni per i lavoratori dipendenti, sono estese, alle stesse condizioni previste per la moglie dell'assicurato o del pensionato, al marito dell'assicurata o della pensionata deceduta posteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge (6).

Le disposizioni di cui al precedente comma si applica anche ai dipendenti dello Stato e di altri enti pubblici nonché in materia di trattamenti pensionistici sostitutivi.

ed integrativi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti e di trattamenti a carico di fondi, gestioni ed enti istituiti per lavoratori dipendenti da datori di lavoro esclusi od esonerati dall'obbligo dell'assicurazione medesima, per lavoratori autonomi e per liberi professionisti.

ART. 12 - Le prestazioni ai superstiti previste dal Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, e della legge 5 maggio 1976, n. 248, sono estese alle stesse condizioni stabilite per la moglie del lavoratore al marito della lavoratrice deceduta posteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge (7).

ART. 13 - L'ultimo comma dell'art. 15 della L. 20 maggio 1970, n. 300, è sostituito dal seguente: "Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso".

ART. 14 - Alle lavoratrici autonome che prestino lavoro continuativo nell'impresa familiare è riconosciuto il diritto di rappresentare l'impresa negli organi statutari delle cooperative, dei consorzi e di ogni altra forma associativa.

ART. 15 - Qualora vengano posti in essere comportamenti diretti a violare le disposizioni di cui agli artt. 1 e 5 della presente legge, su ricorso del lavoratore o per sua delega delle organizzazioni sindacali, il pretore del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, in funzione di giudice del lavoro, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il Pretore definisce il giudizio instaurato a norma del comma seguente. Contro il decreto è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione davanti al pretore che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli artt. 413 e seguenti c.p.c.

L'inottemperanza al decreto di cui al 1° comma o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punita ai sensi dell'art. 650 c.p.

Ove le violazioni di cui al 1° comma riguardino dipendenti pubblici si applicano le norme previste in materia di sospensione dell'atto dell'art. 21, ultimo comma, della L. 6 dicembre 1971, n. 1034.

ART. 16 - L'inosservanza delle disposizioni contenute negli artt. 1, 1°, 2° e 3° comma, 2, 3 e 4 della presente legge è punita con l'ammenda da L. 200.000 a L. 1.000.000. L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'art. 5 è punita con l'ammenda da L. 20.000 a L. 100.000 per ogni lavoratrice occupata e per ogni giorno di lavoro, con un minimo di L. 400.000.

Per l'inosservanza delle disposizioni di cui agli artt. 6 e 7 si applicano le penalità previste dall'art. 31 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

ART. 17 - Agli oneri derivanti dall'applicazione degli artt. 9 e 11 della presente legge, valutati, in ragione d'anno, rispettivamente in 10 ed in 18 miliardi di lire, si provvede per l'anno finanziario 1977 con un'aliquota delle maggiori entrate di cui al D.L. 8 ottobre 1976, n. 691, convertito nella L. 30 novembre 1976, n. 786, concernente modificazioni al regime fiscale di alcuni prodotti petroliferi e del gas metano per autotrazione.

Il Ministro per il tesoro è autorizzato ad opportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

ART. 18 - Il Governo è tenuto a presentare ogni anno al Parlamento una relazione sullo stato di attuazione della presente legge.

ART. 19 - Sono abrogate tutte le disposizioni legislative in contrasto con le norme della presente legge. In conseguenza, cessano di avere efficacia le norme interne e gli atti di carattere amministrativo dello Stato e degli altri enti pubblici in contrasto con le disposizioni della presente legge. Sono altresì nulle le disposizioni dei contratti collettivi o individuali di lavoro, dei regolamenti interni delle imprese e degli statuti professionali che siano in contrasto con le norme contenute nella presente legge. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella "Gazzetta Ufficiale".

La presente legge, munita del sigillo di Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

ALLEGATO I

Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale", n. 39 del 17 febbraio 1992 - Serie generale

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo 1 (70%)

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA

Roma - Lunedì, 17 febbraio 1992

SI PUBBLICA TUTTI
I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIGNERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 25081

N. 30

LEGGE 5 febbraio 1992, n. 104.

**Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i
diritti delle persone handicappate.**

Art. 53.

Agevolazioni

Supplemento ordinario alla

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con *handicap* in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

2. I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

3. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con *handicap* in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con *handicap*, in situazione di gravità parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile fruibili anche in maniera continuativa a condizione che la persona con *handicap* in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.

4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'articolo 7 della citata legge n. 1204 del 1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo

comma del medesimo articolo 7 della legge n. 1204 del 1971, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

5. Il genitore o il familiare lavoratore, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato, con lui convivente, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.

7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità.

ALLEGATO 2

12-1-1999

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie gener

LEGGE 31 dicembre 1998, n. 476.

Ratifica ed esecuzione della Convenzione per la tutela dei minori e la cooperazione in materia di adozione internazionale, fatta a L'Aja il 29 maggio 1993. Modifiche alla legge 4 maggio 1983, n. 184, in tema di adozione di minori stranieri.

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato:

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

PROMULGA

la seguente legge:

ART. 1.

1. Il Presidente della Repubblica è autorizzato a ratificare la Convenzione per la tutela dei minori e la cooperazione in materia di adozione internazionale, fatta a L'Aja il 29 maggio 1993, di seguito denominata « Convenzione ».

ART. 2.

1. Piena ed intera esecuzione è data alla Convenzione a decorrere dalla sua entrata in vigore, in conformità all'articolo 46 della Convenzione medesima.

ART. 3.

1. Il Capo I del Titolo III della legge 4 maggio 1983, n. 184, è sostituito dal seguente:

« CAPO I. — DELL'ADOZIONE DI MINORI STRANIERI. »

ART. 29. — 1. L'adozione di minori stranieri ha luogo conformemente ai principi e secondo le direttive della Convenzione per la tutela dei minori e la cooperazione in materia di adozione internazionale, fatta a L'Aja il 29 maggio 1993 di seguito denominata « Convenzione », norma delle disposizioni contenute nella presente legge.

ART. 29-bis. — 1. Le persone residenti in Italia, che si trovano nelle condizioni prescritte dall'articolo 6 e che intendono adottare un minore straniero residente all'estero, presentano dichiarazione di disponibilità al tribunale per i minorenni del distretto in cui hanno la residenza e chiedono che lo stesso dichiari la loro idoneità all'adozione.

2. Nel caso di cittadini italiani residenti in uno Stato straniero, fatto salvo quanto stabilito nell'articolo 36, comma 4, è competente il tribunale per i minorenni del distretto in cui si trova il luogo della loro ultima residenza; in mancanza, è competente il tribunale per i minorenni di Roma.

3. Il tribunale per i minorenni, se non ritiene di dover pronunciare immediatamente decreto di inidoneità per manifesta carenza dei requisiti, trasmette, entro quindici giorni dalla presentazione, copia della dichiarazione di disponibilità ai servizi degli enti locali.

4. I servizi socio-assistenziali degli enti locali singoli o associati, anche avvalendosi per quanto di competenza delle aziende sanitarie locali e ospedaliere, svolgono le seguenti attività:

a) informazione sull'adozione internazionale e sulle relative procedure, sugli enti autorizzati e sulle altre forme di solidarietà nei confronti dei minori in difficoltà, anche in collaborazione con gli enti autorizzati di cui all'articolo 39-ter;

b) preparazione degli aspiranti all'adozione, anche in collaborazione con i predetti enti;

c) acquisizione di elementi sulla situazione personale, familiare e sanitaria degli aspiranti genitori adottivi, sul loro ambiente sociale, sulle motivazioni che li determinano, sulla loro attitudine a farsi carico di un'adozione internazionale, sulla loro capacità di rispondere in modo adeguato alle esigenze di più minori o di uno solo, sulle eventuali caratteristiche particolari dei minori che essi sarebbero in grado di accogliere, nonché acquisizione di ogni altro elemento utile per la valutazione da parte del tribunale per i minorenni della loro idoneità all'adozione.

5. I servizi trasmettono al tribunale per i minorenni, in esito all'attività svolta, una relazione completa di tutti gli elementi indicati al comma 4, entro i quattro mesi successivi alla trasmissione della dichiarazione di disponibilità.

ART. 30. — 1. Il tribunale per i minorenni, ricevuta la relazione di cui all'articolo 29-bis, comma 5, sente gli aspiranti all'adozione, anche a mezzo di un giudice delegato, dispone se necessario gli opportuni approfondimenti e pronuncia, entro i due mesi successivi, decreto motivato attestante la sussistenza ovvero l'insussistenza dei requisiti per adottare.

2. Il decreto di idoneità ad adottare ha efficacia per tutta la durata della procedura, che deve essere promossa dagli interessati entro un anno dalla comunicazione del provvedimento. Il decreto contiene anche indicazioni per favorire il migliore incontro tra gli aspiranti all'adozione ed il minore da adottare.

3. Il decreto è trasmesso immediatamente, con copia della relazione e della documentazione esistente negli atti, alla Commissione di cui all'articolo 38 e, se già indicato dagli aspiranti all'adozione, all'ente autorizzato di cui all'articolo 39-ter.

4. Qualora il decreto di idoneità, previo ascolto degli interessati, sia revocato per cause sopravvenute che incidano in modo rilevante sul giudizio di idoneità, il tribunale per i minorenni comunica immediatamente il relativo provvedimento alla Commissione ed all'ente autorizzato di cui al comma 3.

5. Il decreto di idoneità ovvero di inidoneità e quello di revoca sono reclamabili davanti alla corte d'appello, a termini degli articoli 739 e 740 del codice di procedura civile, da parte del pubblico ministero e degli interessati.

ART. 31. — 1. Gli aspiranti all'adozione, che abbiano ottenuto il decreto di idoneità, devono conferire incarico a curare la procedura di adozione ad uno degli enti autorizzati di cui all'articolo 39-ter.

2. Nelle situazioni considerate dall'articolo 44, primo comma, lettera a), il tri-

12-1-1999

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Sera generale - n. 8

bunale per i minorenni può autorizzare gli aspiranti adottanti, valutate le loro personalità, ad effettuare direttamente le attività previste alle lettere *b)*, *d)*, *e)*, *f)* ed *h)* del comma 3 del presente articolo.

3. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione:

a) informa gli aspiranti sulle procedure che inizierà e sulle concrete prospettive di adozione;

b) svolge le pratiche di adozione presso le competenti autorità del Paese indicato dagli aspiranti all'adozione tra quelli con cui esso intrattiene rapporti, trasmettendo alle stesse la domanda di adozione, unitamente al decreto di idoneità ed alla relazione ad esso allegata, affinché le autorità straniere formulino le proposte di incontro tra gli aspiranti all'adozione ed il minore da adottare;

c) raccoglie dall'autorità straniera la proposta di incontro tra gli aspiranti all'adozione ed il minore da adottare, curando che sia accompagnata da tutte le informazioni di carattere sanitario riguardanti il minore, dalle notizie riguardanti la sua famiglia di origine e le sue esperienze di vita;

d) trasferisce tutte le informazioni e tutte le notizie riguardanti il minore agli aspiranti genitori adottivi, informandoli della proposta di incontro tra gli aspiranti all'adozione ed il minore da adottare e assistendoli in tutte le attività da svolgere nel Paese straniero;

e) riceve il consenso scritto all'incontro tra gli aspiranti all'adozione ed il minore da adottare, proposto dall'autorità straniera, da parte degli aspiranti all'adozione, ne autentica le firme e trasmette l'atto di consenso all'autorità straniera, svolgendo tutte le altre attività dalla stessa richieste; l'autenticazione delle firme degli aspiranti adottanti può essere effettuata anche dall'impiegato comunale delegato all'autentica o da un notaio o da un segretario di qualsiasi ufficio giudiziario;

f) riceve dall'autorità straniera attestazione della sussistenza delle condizioni di cui all'articolo 4 della Convenzione e concorda con la stessa, qualora ne sussistano i requisiti, l'opportunità di procedere all'adozione ovvero, in caso contrario, prende atto del mancato accordo e ne dà immediata informazione alla Commissione di cui all'articolo 38 comunicandone le ragioni; ove sia richiesto dallo Stato di origine, approva la decisione di affidare il minore o i minori ai futuri genitori adottivi;

g) informa immediatamente la Commissione, il tribunale per i minorenni e i servizi dell'ente locale della decisione di affidamento dell'autorità straniera e richiede alla Commissione, trasmettendo la documentazione necessaria, l'autorizzazione all'ingresso e alla residenza permanente del minore o dei minori in Italia;

h) certifica la data di inserimento del minore presso i coniugi affidatari o i genitori adottivi;

i) riceve dall'autorità straniera copia degli atti e della documentazione relativi al minore e li trasmette immediatamente al tribunale per i minorenni e alla Commissione;

l) vigila sulle modalità di trasferimento in Italia e si adopera affinché questo avvenga in compagnia degli adottanti o dei futuri adottanti;

m) svolge in collaborazione con i servizi dell'ente locale attività di sostegno del nucleo adottivo fin dall'ingresso del minore in Italia su richiesta degli adottanti;

n) certifica la durata delle necessarie assenze dal lavoro, ai sensi delle lettere *a)* e *b)* del comma 1 dell'articolo 39-*quater*, nel caso in cui le stesse non siano determinate da ragioni di salute del bambino, nonché la durata del periodo di permanenza all'estero nel caso di congedo non retribuito ai sensi della lettera *c)* del medesimo comma 1 dell'articolo 39-*quater*;

o) certifica, nell'ammontare complessivo agli effetti di quanto previsto dall'ar-

articolo 10, comma 1, lettera *l-bis*), del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, le spese sostenute dai genitori adottivi per l'espletamento della procedura di adozione.

ART. 32. — 1. La Commissione di cui all'articolo 38, ricevuti gli atti di cui all'articolo 31 e valutate le conclusioni dell'ente incaricato, dichiara che l'adozione risponde al superiore interesse del minore e ne autorizza l'ingresso e la residenza permanente in Italia.

2. La dichiarazione di cui al comma 1 non è ammessa:

a) quando dalla documentazione trasmessa dall'autorità del Paese straniero non emerge la situazione di abbandono del minore e la constatazione dell'impossibilità di affidamento o di adozione nello Stato di origine;

b) qualora nel Paese straniero l'adozione non determini per l'adottato l'acquisizione dello stato di figlio legittimo e la cessazione dei rapporti giuridici fra il minore e la famiglia di origine, a meno che i genitori naturali abbiano espressamente consentito al prodursi di tali effetti.

3. Anche quando l'adozione pronunciata nello Stato straniero non produce la cessazione dei rapporti giuridici con la famiglia d'origine, la stessa può essere convertita in una adozione che produca tale effetto, se il tribunale per i minorenni la riconosce conforme alla Convenzione. Solo in caso di riconoscimento di tale conformità, è ordinata la trascrizione.

4. Gli uffici consolari italiani all'estero collaborano, per quanto di competenza, con l'ente autorizzato per il buon esito della procedura di adozione. Essi, dopo aver ricevuto formale comunicazione da parte della Commissione ai sensi dell'articolo 39, comma 1, lettera *h*), rilasciano il visto di ingresso per adozione a beneficio del minore adottando.

ART. 33. — 1. Fatte salve le ordinarie disposizioni relative all'ingresso nello Stato

per fini familiari, turistici, di studio e di cura, non è consentito l'ingresso nello Stato a minori che non sono muniti di visto di ingresso rilasciato ai sensi dell'articolo 32 ovvero che non sono accompagnati da almeno un genitore o da parenti entro il quarto grado.

2. È fatto divieto alle autorità consolari italiane di concedere a minori stranieri il visto di ingresso nel territorio dello Stato a scopo di adozione, al di fuori delle ipotesi previste dal presente Capo e senza la previa autorizzazione della Commissione di cui all'articolo 38.

3. Coloro che hanno accompagnato alla frontiera un minore al quale non viene consentito l'ingresso in Italia provvedono a proprie spese al suo rimpatrio immediato nel Paese d'origine. Gli uffici di frontiera segnalano immediatamente il caso alla Commissione affinché prenda contatto con il Paese di origine del minore per assicurarne la migliore collocazione nel suo superiore interesse.

4. Il divieto di cui al comma 1 non opera nel caso in cui, per eventi bellici, calamità naturali o eventi eccezionali secondo quanto previsto dall'articolo 18 della legge 6 marzo 1998, n. 40, o per altro grave impedimento di carattere oggettivo, non sia possibile l'espletamento delle procedure di cui al presente Capo e sempre che sussistano motivi di esclusivo interesse del minore all'ingresso nello Stato. In questi casi gli uffici di frontiera segnalano l'ingresso del minore alla Commissione ed al tribunale per i minorenni competente in relazione al luogo di residenza di coloro che lo accompagnano.

5. Qualora sia comunque avvenuto l'ingresso di un minore nel territorio dello Stato al di fuori delle situazioni consentite, il pubblico ufficiale o l'ente autorizzato che ne ha notizia lo segnala al tribunale per i minorenni competente in relazione al luogo in cui il minore si trova. Il tribunale, adottato ogni opportuno provvedimento temporaneo nell'interesse del minore, provvede ai sensi dell'articolo 37-bis, qualora ne sussistano i presupposti, ovvero segnala la situazione alla Commissione affinché prenda contatto con il Paese di

12-1-1999

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 8

origine del minore e si proceda ai sensi dell'articolo 34.

ART. 34. — 1. Il minore che ha fatto ingresso nel territorio dello Stato sulla base di un provvedimento straniero di adozione o di affidamento a scopo di adozione gode, dal momento dell'ingresso, di tutti i diritti attribuiti al minore italiano in affidamento familiare.

2. Dal momento dell'ingresso in Italia e per almeno un anno, ai fini di una corretta integrazione familiare e sociale, i servizi socio-assistenziali degli enti locali e gli enti autorizzati, su richiesta degli interessati, assistono gli affidatari, i genitori adottivi e il minore. Essi in ogni caso riferiscono al tribunale per i minorenni sull'andamento dell'inserimento, segnalando le eventuali difficoltà per gli opportuni interventi.

3. Il minore adottato acquista la cittadinanza italiana per effetto della trascrizione del provvedimento di adozione nei registri dello stato civile.

ART. 35. — 1. L'adozione pronunciata all'estero produce nell'ordinamento italiano gli effetti di cui all'articolo 27.

2. Qualora l'adozione sia stata pronunciata nello Stato estero prima dell'arrivo del minore in Italia, il tribunale verifica che nel provvedimento dell'autorità che ha pronunciato l'adozione risulti la sussistenza delle condizioni delle adozioni internazionali previste dall'articolo 4 della Convenzione.

3. Il tribunale accerta inoltre che l'adozione non sia contraria ai principi fondamentali che regolano nello Stato il diritto di famiglia e dei minori, valutati in relazione al superiore interesse del minore, e se sussistono la certificazione di conformità alla Convenzione di cui alla lettera i) e l'autorizzazione prevista dalla lettera h) del comma 1 dell'articolo 39, ordina la trascrizione del provvedimento di adozione nei registri dello stato civile.

4. Qualora l'adozione debba perfezionarsi dopo l'arrivo del minore in Italia, il tribunale per i minorenni riconosce il provvedimento dell'autorità straniera come affidamento preadottivo, se non contrario ai principi fondamentali che regolano nello

Stato il diritto di famiglia e dei minori, valutati in relazione al superiore interesse del minore, e stabilisce la durata del predetto affidamento in un anno che decorre dall'inserimento del minore nella nuova famiglia. Decorso tale periodo, se ritiene che la sua permanenza nella famiglia che lo ha accolto è tuttora conforme all'interesse del minore, il tribunale per i minorenni pronuncia l'adozione e ne dispone la trascrizione nei registri dello stato civile. In caso contrario, anche prima che sia decorso il periodo di affidamento preadottivo, lo revoca e adotta i provvedimenti di cui all'articolo 21 della Convenzione. In tal caso il minore che abbia compiuto gli anni 14 deve sempre esprimere il consenso circa i provvedimenti da assumere; se ha raggiunto gli anni 12 deve essere personalmente sentito; se di età inferiore può essere sentito ove sia opportuno e ove ciò non alteri il suo equilibrio psico-emotivo, tenuto conto della valutazione dello psicologo nominato dal tribunale.

5. Competente per la pronuncia dei provvedimenti è il tribunale per i minorenni del distretto in cui gli aspiranti all'adozione hanno la residenza nel momento dell'ingresso del minore in Italia.

6. Fatto salvo quanto previsto nell'articolo 36, non può comunque essere ordinata la trascrizione nei casi in cui:

a) il provvedimento di adozione riguarda adottanti non in possesso dei requisiti previsti dalla legge italiana sull'adozione;

b) non sono state rispettate le indicazioni contenute nella dichiarazione di idoneità;

c) non è possibile la conversione in adozione produttiva degli effetti di cui all'articolo 27;

d) l'adozione o l'affidamento stranieri non si sono realizzati tramite le autorità centrali e un ente autorizzato;

e) l'inserimento del minore nella famiglia adottiva si è manifestato contrario al suo interesse.

ART. 36. — 1. L'adozione internazionale dei minori provenienti da Stati che hanno ratificato la Convenzione, o che nello spirito della Convenzione abbiano stipulato accordi bilaterali, può avvenire solo con le procedure e gli effetti previsti dalla presente legge.

2. L'adozione o l'affidamento a scopo adottivo, pronunciati in un Paese non aderente alla Convenzione né firmatario di accordi bilaterali, possono essere dichiarati efficaci in Italia a condizione che:

a) sia accertata la condizione di abbandono del minore straniero o il consenso dei genitori naturali ad una adozione che determini per il minore adottato l'acquisizione dello stato di figlio legittimo degli adottanti e la cessazione dei rapporti giuridici fra il minore e la famiglia d'origine;

b) gli adottanti abbiano ottenuto il decreto di idoneità previsto dall'articolo 30 e le procedure adottive siano state effettuate con l'intervento della Commissione di cui all'articolo 38 e di un ente autorizzato;

c) siano state rispettate le indicazioni contenute nel decreto di idoneità;

d) sia stata concessa l'autorizzazione prevista dall'articolo 39, comma 1, lettera h).

3. Il relativo provvedimento è assunto dal tribunale per i minorenni che ha emesso il decreto di idoneità all'adozione. Di tale provvedimento è data comunicazione alla Commissione, che provvede a quanto disposto dall'articolo 39, comma 1, lettera e).

4. L'adozione pronunciata dalla competente autorità di un Paese straniero a istanza di cittadini italiani, che dimostrino al momento della pronuncia di aver soggiornato continuativamente nello stesso e di avervi avuto la residenza da almeno due anni, viene riconosciuta ad ogni effetto in Italia con provvedimento del tribunale per

i minorenni, purché conforme ai principi della Convenzione.

ART. 37. — 1. Successivamente all'adozione, la Commissione di cui all'articolo 38 può comunicare ai genitori adottivi, eventualmente tramite il tribunale per i minorenni, solo le informazioni che hanno rilevanza per lo stato di salute dell'adottato.

2. Il tribunale per i minorenni che ha emesso i provvedimenti indicati dagli articoli 35 e 36 e la Commissione conservano le informazioni acquisite sull'origine del minore, sull'identità dei suoi genitori naturali e sull'anamnesi sanitaria del minore e della sua famiglia di origine.

3. Per quanto concerne l'accesso alle altre informazioni valgono le disposizioni vigenti in tema di adozione di minori italiani.

ART. 37-bis. — 1. Al minore straniero che si trova nello Stato in situazione di abbandono si applica la legge italiana in materia di adozione, di affidamento e di provvedimenti necessari in caso di urgenza.

ART. 38. — 1. Ai fini indicati dall'articolo 6 della Convenzione è costituita presso la Presidenza del Consiglio dei ministri la Commissione per le adozioni internazionali.

2. La Commissione è composta da:

a) un presidente nominato dal Presidente del Consiglio dei ministri nella persona di un magistrato avente esperienza nel settore minorile ovvero un dirigente dello Stato avente analoga specifica esperienza;

b) due rappresentanti della Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento per gli affari sociali;

c) un rappresentante del Ministero degli affari esteri;

d) un rappresentante del Ministero dell'interno;

e) due rappresentanti del Ministero di grazia e giustizia;

12-1-1999

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 8

f) un rappresentante del Ministero della sanità;

g) tre rappresentanti della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

3. Il presidente dura in carica due anni e l'incarico può essere rinnovato una sola volta.

4. I componenti della Commissione rimangono in carica quattro anni. Con regolamento adottato dalla Commissione è assicurato l'avvicendamento graduale dei componenti della Commissione stessa allo scadere del termine di permanenza in carica. A tal fine il regolamento può prorogare la durata in carica dei componenti della Commissione per periodi non superiori ad un anno.

5. La Commissione si avvale di personale dei ruoli della Presidenza del Consiglio dei ministri e di altre amministrazioni pubbliche.

ART. 39. — 1. La Commissione per le adozioni internazionali:

a) collabora con le autorità centrali per le adozioni internazionali degli altri Stati, anche raccogliendo le informazioni necessarie, ai fini dell'attuazione delle convenzioni internazionali in materia di adozione;

b) propone la stipulazione di accordi bilaterali in materia di adozione internazionale;

c) autorizza l'attività degli enti di cui all'articolo 39-ter, cura la tenuta del relativo albo, vigila sul loro operato, lo verifica almeno ogni tre anni, revoca l'autorizzazione concessa nei casi di gravi inadempienze, insufficienze o violazione delle norme della presente legge. Le medesime funzioni sono svolte dalla Commissione con riferimento all'attività svolta dai servizi per l'adozione internazionale, di cui all'articolo 39-bis;

d) agisce al fine di assicurare l'omogenea diffusione degli enti autorizzati sul territorio nazionale e delle relative rappresentanze nei Paesi stranieri;

e) conserva tutti gli atti e le informazioni relativi alle procedure di adozione internazionale;

f) promuove la cooperazione fra i soggetti che operano nel campo dell'adozione internazionale e della protezione dei minori;

g) promuove iniziative di formazione per quanti operino o intendano operare nel campo dell'adozione;

h) autorizza l'ingresso e il soggiorno permanente del minore straniero adottato o affidato a scopo di adozione;

i) certifica la conformità dell'adozione alle disposizioni della Convenzione, come previsto dall'articolo 23, comma 1, della Convenzione stessa;

l) per le attività di informazione e formazione, collabora anche con enti diversi da quelli di cui all'articolo 39-ter.

2. La decisione dell'ente autorizzato di non concordare con l'autorità straniera l'opportunità di procedere all'adozione è sottoposta ad esame della Commissione, su istanza dei coniugi interessati; ove non confermi il precedente diniego, la Commissione può procedere direttamente, o delegando altro ente o ufficio, agli incompetenti di cui all'articolo 31.

3. La Commissione attua incontri periodici con i rappresentanti degli enti autorizzati al fine di esaminare le problematiche emergenti e coordinare la programmazione degli interventi attuativi dei principi della Convenzione.

4. La Commissione presenta al Presidente del Consiglio dei ministri, che la trasmette al Parlamento, una relazione biennale sullo stato delle adozioni internazionali, sullo stato della attuazione della Convenzione e sulla stipulazione di accordi bilaterali anche con Paesi non aderenti alla stessa.

ART. 39-bis. — 1. Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano nell'ambito delle loro competenze:

a) concorrono a sviluppare una rete di servizi in grado di svolgere i compiti previsti dalla presente legge;

b) vigilano sul funzionamento delle strutture e dei servizi che operano nel territorio per l'adozione internazionale, al fine di garantire livelli adeguati di intervento;

c) promuovono la definizione di protocolli operativi e convenzioni fra enti autorizzati e servizi, nonché forme stabili di collegamento fra gli stessi e gli organi giudiziari minorili.

2. Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano possono istituire un servizio per l'adozione internazionale che sia in possesso dei requisiti di cui all'articolo 39-ter e svolga per le coppie che lo richiedano al momento della presentazione della domanda di adozione internazionale le attività di cui all'articolo 31, comma 3.

3. I servizi per l'adozione internazionale di cui al comma 2 sono istituiti e disciplinati con legge regionale o provinciale in attuazione dei principi di cui alla presente legge. Alle regioni e alle province autonome di Trento e di Bolzano sono delegate le funzioni amministrative relative ai servizi per l'adozione internazionale.

ART. 39-ter. — 1. Al fine di ottenere l'autorizzazione prevista dall'articolo 39, comma 1, lettera c), e per conservarla, gli enti debbono essere in possesso dei seguenti requisiti:

a) essere diretti e composti da persone con adeguata formazione e competenza nel campo dell'adozione internazionale, e con idonee qualità morali;

b) avvalersi dell'apporto di professionisti in campo sociale, giuridico e psicologico, iscritti al relativo albo professionale, che abbiano la capacità di sostenere i coniugi prima, durante e dopo l'adozione;

c) disporre di un'adeguata struttura organizzativa in almeno una regione o in una provincia autonoma in Italia e delle necessarie strutture personali per operare nei Paesi stranieri in cui intendono agire;

d) non avere fini di lucro, assicurare una gestione contabile assolutamente trasparente, anche sui costi necessari per l'espletamento della procedura, ed una metodologia operativa corretta e verificabile;

e) non avere e non operare pregiudiziali discriminazioni nei confronti delle persone che aspirano all'adozione, ivi comprese le discriminazioni di tipo ideologico e religioso;

f) impegnarsi a partecipare ad attività di promozione dei diritti dell'infanzia, preferibilmente attraverso azioni di cooperazione allo sviluppo, anche in collaborazione con le organizzazioni non governative, e di attuazione del principio di sussidiarietà dell'adozione internazionale nei Paesi di provenienza dei minori;

g) avere sede legale nel territorio nazionale.

ART. 39-quater. — 1. Fermo restando quanto previsto in altre disposizioni di legge, i genitori adottivi e coloro che hanno un minore in affidamento preadottivo hanno diritto a fruire dei seguenti benefici:

a) l'astensione dal lavoro, quale regolata dall'articolo 6, primo comma, della legge 9 dicembre 1977, n. 903, anche se il minore adottato ha superato i sei anni di età;

b) l'assenza dal lavoro, quale regolata dall'articolo 6, secondo comma, e dall'articolo 7 della predetta legge n. 903 del 1977, sino a che il minore adottato non abbia raggiunto i sei anni di età;

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

12-1-1999

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 8

ART. 4.

1. Nell'articolo 10, comma 1, del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, dopo la lettera l) è aggiunta la seguente:

« l-bis) il cinquanta per cento delle spese sostenute dai genitori adottivi per l'espletamento della procedura di adozione disciplinata dalle disposizioni contenute nel Capo I del Titolo III della legge 4 maggio 1983, n. 184 ».

ART. 5.

1. All'articolo 40 della legge 4 maggio 1983, n. 184, è aggiunto il seguente comma:

« Agli stranieri stabilmente residenti in Paesi che hanno ratificato la Convenzione, in luogo della procedura disciplinata dal primo comma si applicano le procedure stabilite nella Convenzione per quanto riguarda l'intervento ed i compiti delle autorità centrali e degli enti autorizzati. Per il resto si applicano le disposizioni della presente legge ».

2. All'articolo 41 della legge 4 maggio 1983, n. 184, è aggiunto il seguente comma:

« Nel caso di adozione di minore stabilmente residente in Italia da parte di cittadini stranieri residenti stabilmente in Paesi che hanno ratificato la Convenzione, le funzioni attribuite al console dal presente articolo sono svolte dall'autorità centrale straniera e dall'ente autorizzato ».

ART. 6.

1. Dopo l'articolo 72 della legge 4 maggio 1983, n. 184, è inserito il seguente:

« ART. 72-bis. — 1. Chiunque svolga per conto di terzi pratiche inerenti all'adozione di minori stranieri senza avere pre-

viamente ottenuto l'autorizzazione prevista dall'articolo 39, comma 1, lettera c), è punito con la pena della reclusione fino a un anno o con la multa da uno a dieci milioni di lire.

2. La pena è della reclusione da sei mesi a tre anni e della multa da due a sei milioni di lire per i legali rappresentanti ed i responsabili di associazioni o di agenzie che trattano le pratiche di cui al comma 1.

3. Fatti salvi i casi previsti dall'articolo 36, comma 4, coloro che, per l'adozione di minori stranieri, si avvalgono dell'opera di associazioni, organizzazioni, enti o persone non autorizzati nelle forme di legge sono puniti con le pene di cui al comma 1 diminuite di un terzo ».

ART. 7.

1. Con regolamento, da emanare ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro quattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con i Ministri degli affari esteri, dell'interno, di grazia e giustizia e della sanità, è data attuazione alle norme della presente legge riguardanti la costituzione e l'organizzazione della Commissione per le adozioni internazionali, anche per quanto concerne il contingente di personale e le relative qualifiche. Con il medesimo regolamento sono disciplinate le procedure per ottenere l'autorizzazione, i suoi contenuti, la modifica o la revoca della medesima, la tenuta dell'albo ed ogni altra modalità operativa relativa agli enti autorizzati di cui all'articolo 39-ter della legge 4 maggio 1983, n. 184, introdotto dall'articolo 3 della presente legge.

2. Il regolamento di cui al comma 1 disciplina altresì l'invio da parte della Commissione per le adozioni internazionali di proprio personale in missione presso le rappresentanze diplomatiche e consolari all'estero.

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 8

3. La Commissione è costituita nei tre mesi successivi all'emanazione del regolamento di cui al comma 1.

ART. 8.

1. Le dichiarazioni di idoneità all'adozione ed i provvedimenti di adozione e di affidamento preadottivo, pronunziati in data anteriore a quella di entrata in vigore della Convenzione, conservano piena efficacia.

2. Le domande già presentate alla data di entrata in vigore della presente legge e quelle inoltrate successivamente continuano ad essere esaminate e trattate secondo le disposizioni di natura procedimentale anteriori, sino alla avvenuta costituzione della Commissione per le adozioni internazionali e alla pubblicazione dell'albo degli enti autorizzati.

3. Le disposizioni di attuazione della Convenzione per la tutela dei minori e la cooperazione in materia di adozione internazionale, fatta a L'Aja il 29 maggio 1993, contenute nell'articolo 3 della presente legge, hanno efficacia a partire dalla data di entrata in vigore della Convenzione stessa.

ART. 9.

1. All'onere derivante dall'attuazione della presente legge, valutato in lire 13.200 milioni annue a decorrere dal 1998, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto nell'ambito dell'unità previsionale di base di parte corrente « Fondo speciale » dello stato di previsione del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica per l'anno finanziario 1998, allo scopo parzialmente utilizzando, per 11.200 milioni di lire, l'accantonamento relativo al Ministero degli affari esteri e, per 2.000 milioni di lire, l'accantonamento relativo alla Presidenza del Consiglio dei ministri.

2. Le somme di cui al comma 1 confluiscono nel Fondo per le politiche sociali istituito presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, con esclusione della quota di minori entrate pari a 3.000 milioni di lire recate dall'articolo 39-*quater* della legge 4 maggio 1983, n. 184, introdotto dall'articolo 3 della presente legge, nonché dall'articolo 4 della presente legge.

3. Il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 31 dicembre 1998

SCÀLFARO

D'ALEMA, *Presidente del Consiglio dei Ministri*

DINI, *Ministro degli affari esteri*

TURCO, *Ministro per la solidarietà sociale*

Visto, il Guardasigilli: DILIBERTO

ALLEGATO 3

N. L. 39/40

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

14. 2. 76

DIRETTIVA DEL CONSIGLIO

del 9 febbraio 1976

relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro

(76/207/CEE)

IL CONSIGLIO DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

visto il trattato che istituisce la Comunità economica europea, in particolare l'articolo 235,

vista la proposta della Commissione,

visto il parere del Parlamento europeo⁽¹⁾,

visto il parere del Comitato economico e sociale⁽²⁾,

considerando che il Consiglio, nella risoluzione del 21 gennaio 1974 relativa ad un programma di azione sociale⁽³⁾, ha inserito tra le priorità delle azioni volte a realizzare la parità tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro ed alla formazione e promozione professionali, nonché per quanto riguarda le condizioni di lavoro, comprese le retribuzioni;

considerando che, in materia di retribuzioni, il Consiglio ha adottato, in data 10 febbraio 1975, la direttiva 75/117/CEE per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile⁽⁴⁾;

considerando che un'azione della Comunità appare altresì necessaria per attuare il principio della parità di trattamento tra uomini e donne sia per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionali, sia per quanto riguarda le altre condizioni di lavoro; che la parità di trattamento tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile costituisce uno degli obiettivi della Comunità, in quanto si tratta in particolare di promuovere la parificazione nel progresso delle condizioni di vita e di lavoro della manodopera; che il trattato non ha previsto i poteri di azione specifici necessari a tale scopo;

considerando che occorre definire ed attuare gradualmente con ulteriori strumenti il principio della parità di trattamento in materia di sicurezza sociale,

Articolo 1

1. Scopo della presente direttiva è l'attuazione negli Stati membri del principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, ivi compresa la promozione, e l'accesso alla formazione professionale, nonché le condizioni di lavoro e, alle condizioni di cui al paragrafo 2, la sicurezza sociale. Tale principio è denominato qui appresso « principio della parità di trattamento ».

2. Per garantire la graduale attuazione del principio della parità di trattamento in materia di sicurezza sociale, il Consiglio adotterà, su proposta della Commissione, disposizioni che ne precisino in particolare il contenuto, la portata e le modalità di applicazione.

Articolo 2

1. Ai sensi delle seguenti disposizioni il principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia.

2. La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di escluderne dal campo di applicazione le attività professionali ed eventualmente le relative formazioni, per le quali, in considerazione della loro natura o delle condizioni per il loro esercizio, il sesso rappresenta una condizione determinante.

3. La presente direttiva non pregiudica le disposizioni relative alla protezione della donna, in particolare per quanto riguarda la gravidanza e la maternità.

4. La presente direttiva non pregiudica le misure volte a promuovere la parità delle opportunità per gli uomini e le donne, in particolare ponendo rimedio alle disparità di fatto che pregiudicano le opportunità delle donne nei settori di cui all'articolo 1, paragrafo 1.

(1) GU n. C 111 del 20. 5. 1975, pag. 14.

(2) GU n. C 286 del 15. 12. 1975, pag. 8.

(3) GU n. C 13 del 12. 2. 1974, pag. 1.

(4) GU n. L 45 del 19. 2. 1975, pag. 19.

14. 2. 76

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

N. L 39/41

Articolo 3

1. L'applicazione del principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le condizioni di accesso, compresi i criteri di selezione, agli impieghi o posti di lavoro qualunque sia il settore o il ramo di attività, e a tutti i livelli della gerarchia professionale.

2. A tal fine, gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

- a) siano soppresse le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento;
- b) siano nulle, possano essere dichiarate nulle o possano essere modificate le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti collettivi o nei contratti individuali di lavoro, nei regolamenti interni delle imprese nonché negli statuti delle professioni indipendenti;
- c) siano riesaminate quelle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento, originariamente ispirate da motivi di protezione non più giustificati; per le disposizioni contrattuali di analoga natura, le parti sociali siano sollecitate a procedere alle opportune revisioni.

Articolo 4

L'applicazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso a tutti i tipi e a tutti i livelli di orientamento, di formazione, di perfezionamento e di aggiornamento professionali, implica che gli Stati membri prendano le misure necessarie affinché:

- a) siano soppresse le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento;
- b) siano nulle, possano essere dichiarate nulle o possano essere modificate le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti collettivi o nei contratti individuali di lavoro, nei regolamenti interni delle imprese nonché negli statuti delle professioni indipendenti;
- c) l'orientamento, la formazione, il perfezionamento nonché l'aggiornamento professionali, fatta salva l'autonomia accordata in alcuni Stati membri a taluni istituti privati di formazione, siano accessibili secondo gli stessi criteri e agli stessi livelli senza discriminazioni basate sul sesso.

Articolo 5

1. L'applicazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda le condizioni di lavoro, comprese le condizioni inerenti al licenziamento, implica che siano garantite agli uomini e alle donne le medesime condizioni, senza discriminazioni fondate sul sesso.

2. A tal fine, gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

- a) siano soppresse le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento;
- b) siano nulle, possano essere dichiarate nulle o possano essere modificate le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti collettivi o nei contratti individuali di lavoro, nei regolamenti interni delle imprese nonché negli statuti delle professioni indipendenti;
- c) siano riesaminate quelle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento, originariamente ispirate da motivi di protezione non più giustificati; per le disposizioni contrattuali di analoga natura, le parti sociali siano sollecitate a procedere alle opportune revisioni.

Articolo 6

Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici interni le misure necessarie per permettere a tutti coloro che si ritengono lesi dalla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, ai sensi degli articoli 3, 4 e 5, di far valere i propri diritti per via giudiziaria, eventualmente dopo aver fatto ricorso ad altre istanze competenti.

Articolo 7

Gli Stati membri adottano le misure necessarie per proteggere i lavoratori contro i licenziamenti che rappresentino una reazione del datore di lavoro ad una rimostranza presentata a livello aziendale o ad un'azione giudiziaria volta a far osservare il principio della parità di trattamento.

Articolo 8

Gli Stati membri fanno in modo che le misure adottate in applicazione della presente direttiva e le disposizioni già vigenti in materia siano portate a conoscenza dei lavoratori in forme appropriate, quali, ad esempio, l'informazione sui luoghi di lavoro.

Articolo 9

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro trenta mesi a decorrere dalla notifica e ne informano immediatamente la Commissione.

Per quanto riguarda tuttavia l'articolo 3, paragrafo 2, lettera c), primo periodo, e l'articolo 5, paragrafo 2, lettera c), primo periodo, gli Stati membri effettueranno un primo esame e una prima eventuale revisione delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative ivi contemplate nel termine di quattro anni a decorrere dalla notifica della presente direttiva.

N. L 39/42

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

14. 2. 76

2. Gli Stati membri esaminano periodicamente le attività professionali di cui all'articolo 2, paragrafo 2, al fine di valutare se sia giustificato, tenuto conto dell'evoluzione sociale, mantenere le esclusioni in questione. Essi comunicano alla Commissione i risultati di tale esame.

3. Gli Stati membri comunicano inoltre alla Commissione il testo delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative che essi adottano nella materia disciplinata dalla presente direttiva.

Articolo 10

Entro due anni dalla scadenza del periodo di trenta mesi previsto dall'articolo 9, paragrafo 1, primo comma, gli Stati membri trasmettono alla Commis-

sione tutti i dati utili per permetterle di redigere una relazione, che sarà sottoposta al Consiglio, sull'applicazione della presente direttiva.

Articolo 11

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì 9 febbraio 1976.

*Per il Consiglio**Il Presidente*

G. THORN

ALLEGATO 4;

28. 11. 92

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

N. L 348/1

II

(Atti per i quali la pubblicazione non è una condizione di applicabilità)

CONSIGLIO

DIRETTIVA 92/85/CEE DEL CONSIGLIO

del 19 ottobre 1992

concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE)

IL CONSIGLIO DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità economica europea, in particolare l'articolo 118 A,

vista la proposta della Commissione⁽¹⁾, elaborata previa consultazione del comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la protezione della salute sul luogo di lavoro,

in cooperazione con il Parlamento europeo⁽²⁾,

visto il parere del Comitato economico e sociale⁽³⁾,

considerando che l'articolo 118 A del trattato prevede che il Consiglio adotti mediante direttive prescrizioni minime per promuovere il miglioramento in particolare dell'ambiente di lavoro, per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori;

considerando che la presente direttiva non può giustificare un abbassamento eventuale dei livelli di protezione già raggiunti in ogni Stato membro e che gli Stati membri si impegnano, ai sensi del trattato, a promuovere il miglioramento delle condizioni esistenti in questo settore in vista di una loro armonizzazione nel senso di progresso;

considerando che, a norma dell'articolo 118 A, tali direttive evitano di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese;

considerando che ai sensi della decisione 74/325/CEE⁽⁴⁾, modificata, da ultimo, dall'atto di adesione del 1985, il comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la tutela della salute sul luogo di lavoro viene consultato dalla Commissione in vista dell'elaborazione delle proposte in questo campo;

considerando che la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, adottata il 9 dicembre 1989 al Consiglio europeo di Strasburgo dai capi di Stato o di governo di undici Stati membri, stabilisce in particolare al paragrafo 19:

«Ogni lavoratore deve beneficiare nell'ambiente di lavoro di condizioni di protezione sanitaria e di sicurezza soddisfacenti. Devono essere adottati provvedimenti adeguati al fine di progredire nell'armonizzazione delle condizioni esistenti in tale campo»;

considerando che la Commissione, nel suo programma d'azione per l'applicazione della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, ha fissato fra gli altri obiettivi quello dell'adozione da parte del Consiglio di una direttiva riguardante la protezione sul lavoro della donna gestante;

considerando che la direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'applicazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro⁽⁵⁾, prevede all'articolo 15 che i gruppi a rischio particolarmente sensibili devono essere protetti contro i pericoli che li riguardano in maniera particolare;

considerando che le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento devono essere considerate sotto

(¹) GU n. C 281 del 9. 11. 1990, pag. 3 e

GU n. C 25 dell'1. 2. 1991, pag. 9.

(²) GU n. C 19 del 28. 1. 1991, pag. 177 e

GU n. C 150 del 15. 6. 1992, pag. 99.

(³) GU n. C 41 del 18. 2. 1991, pag. 29.

(⁴) GU n. L 185 del 9. 7. 1974, pag. 15.

(⁵) GU n. L 183 del 29. 6. 1989, pag. 1.

N. L. 348/2

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

28. 11. 92

molti punti di vista come un gruppo esposto a rischi specifici e che devono essere adottati provvedimenti per quanto riguarda la protezione della loro sicurezza e salute;

considerando che la protezione della sicurezza e della salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento non deve svantaggiare le donne sul mercato del lavoro e non pregiudica le direttive in materia di uguaglianza di trattamento tra uomini e donne;

considerando che talune attività possono presentare un rischio specifico di esposizione delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento ad agenti, processi o condizioni di lavoro pericolosi e che pertanto questi rischi devono essere valutati ed il risultato di questa valutazione deve essere comunicato alle lavoratrici e/o ai loro rappresentanti;

considerando d'altronde che, qualora da detta valutazione risultasse un rischio per la sicurezza o la salute delle lavoratrici, occorre prevedere un dispositivo per la loro protezione;

considerando che le lavoratrici gestanti o in periodo di allattamento non devono svolgere attività la cui valutazione abbia rivelato un rischio di esposizione, che metta in pericolo la sicurezza e la salute, a taluni agenti o condizioni di lavoro particolarmente pericolosi;

considerando che conviene prevedere disposizioni affinché le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento non siano tenute a prestare lavoro di notte, qualora ciò sia necessario sotto l'aspetto della loro sicurezza o salute;

considerando che la vulnerabilità delle donne gestanti, puerpere e in periodo di allattamento rende necessario un diritto ad un congedo di maternità di almeno quattordici settimane ininterrotte, ripartite prima e/o dopo il parto, ed il carattere obbligatorio di un congedo di maternità di almeno due settimane, ripartite prima e/o dopo il parto;

considerando che il rischio di essere licenziate per motivi connessi al loro stato può avere effetti dannosi sullo stato fisico e psichico delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento e che conseguentemente conviene prevedere un divieto di licenziamento;

considerando che le misure di organizzazione del lavoro a scopo di protezione della salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento non avrebbe un effetto utile se non fossero accompagnate dal mantenimento dei diritti connessi con il contratto di lavoro, compreso il mantenimento di una retribuzione e/o il versamento di un'indennità adeguata;

considerando d'altronde che le disposizioni concernenti il congedo di maternità sarebbero anch'esse senza effetto utile se non fossero accompagnate dal mantenimento dei diritti

connessi con il contratto di lavoro, compreso il mantenimento di una retribuzione e/o dal versamento di un'indennità adeguata;

considerando che la nozione di indennità adeguata in caso di congedo di maternità deve essere considerata come un elemento tecnico di riferimento per fissare la protezione minima e non dovrebbe in un'accezione interpretata nel senso di un'analogia tra la malattia,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA

SEZIONE I

OGGETTO E DEFINIZIONI

Articolo 1

Oggetto

1. La presente direttiva, che è la decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE, ha per oggetto l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.

2. Le disposizioni della direttiva 89/391/CEE, fatte salvo l'articolo 2, paragrafo 2, si applicano integralmente al settore di cui al paragrafo 1 nel suo insieme, fatte salve le disposizioni più vincolanti e/o specifiche contenute nella presente direttiva.

3. La presente direttiva non può avere per effetto un abbassamento del livello di protezione delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento rispetto alla situazione esistente in ogni Stato membro alla data della sua adozione.

Articolo 2

Definizioni

Ai fini della presente direttiva si intende per:

- a) *lavoratrice gestante*, ogni lavoratrice gestante che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali;
- b) *lavoratrice puerpera*, ogni lavoratrice puerpera ai sensi delle legislazioni e/o prassi nazionali che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente a dette legislazioni e/o prassi;
- c) *lavoratrice in periodo di allattamento*, ogni lavoratrice in periodo di allattamento ai sensi delle legislazioni e/o prassi nazionali, che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente a dette legislazioni e/o prassi.

28. 11. 92

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

N. L 348/3

SEZIONE II

Articolo 5

DISPOSIZIONI GENERALI

Conseguenze dei risultati della valutazione

Articolo 3

Linee direttrici

1. La Commissione, in concertazione con gli Stati membri, e con l'assistenza del comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la protezione della salute sul luogo di lavoro, elabora le linee direttrici concernenti la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici di cui all'articolo 2.

Le linee direttrici di cui al primo comma riguardano anche i movimenti e le posizioni di lavoro, la fatica mentale e fisica e gli altri disagi fisici e mentali connessi con l'attività svolta dalle lavoratrici di cui all'articolo 2.

2. Le linee direttrici di cui al paragrafo 1 sono intese a servire come base per la valutazione prevista all'articolo 4, paragrafo 1.

A tal fine, gli Stati membri portano tali linee direttrici a conoscenza dei datori di lavoro, delle lavoratrici e/o dei loro rappresentanti nel rispettivo Stato membro.

Articolo 4

Valutazione e informazione

1. Per tutte le attività che possono presentare un rischio particolare di esposizioni ad agenti, processi o condizioni di lavoro, di cui un elenco non esauriente figura nell'allegato I, la natura, il grado e la durata dell'esposizione, nell'impresa e/o nello stabilimento interessato, delle lavoratrici di cui all'articolo 2 dovranno essere valutati dal datore di lavoro, direttamente o per il tramite dei servizi di protezione e di prevenzione di cui all'articolo 7 della direttiva 89/391/CEE, al fine di poter:

— valutare tutti i rischi per la sicurezza o la salute nonché tutte le ripercussioni sulla gravidanza o l'allattamento delle lavoratrici di cui all'articolo 2;

— definire le misure da adottare.

2. Fatto salvo l'articolo 10 della direttiva 89/391/CEE, nell'impresa e/o nello stabilimento interessato le lavoratrici di cui all'articolo 2 e le lavoratrici che potrebbero trovarsi in una delle situazioni di cui all'articolo 2 e/o i loro rappresentanti sono informati dei risultati della valutazione prevista al paragrafo 1 e di tutte le misure da adottare per quanto riguarda la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro.

Articolo 6

Divieto di esposizione

Oltre alle disposizioni generali concernenti la protezione dei lavoratori, e in particolare quelle relative a valori limite di esposizione professionale:

1) le lavoratrici gestanti di cui all'articolo 2, lettera a) non saranno obbligate in nessun caso a svolgere attività per cui la valutazione abbia rivelato il rischio di esposizione, che metta in pericolo la sicurezza o la salute, agli agenti e alle condizioni di lavoro che figurano nell'allegato II, sezione A;

2) le lavoratrici in periodo di allattamento di cui all'articolo 2, lettera c) non saranno obbligate in nessun caso a svolgere attività per cui la valutazione abbia rivelato il rischio di esposizione, che metta in pericolo la sicurezza o la salute, agli agenti e alle condizioni di lavoro che figurano nell'allegato II, sezione B.

Articolo 7

Lavoro notturno

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché le lavoratrici di cui all'articolo 2 non siano obbligate a

N. L. 348/4

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

28. 11. 92

svolgere un lavoro notturno durante la gravidanza o nel periodo successivo al parto che sarà determinato dall'autorità nazionale competente per la sicurezza e la salute, con riserva della presentazione, secondo modalità stabilite dagli Stati membri, di un certificato medico che ne attesti la necessità per la sicurezza o la salute della lavoratrice interessata.

2. Le misure contemplate al paragrafo 1 devono comportare la possibilità, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali:

- a) dell'assegnazione ad un lavoro diurno, oppure
- b) di una dispensa dal lavoro o di una proroga del congedo di maternità qualora tale assegnazione a un lavoro diurno non sia tecnicamente e/o oggettivamente possibile o non possa essere ragionevolmente richiesta per motivi debitamente giustificati.

Articolo 8

Congedo di maternità

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché le lavoratrici di cui all'articolo 2 fruiscono di un congedo di maternità di almeno quattordici settimane ininterrotte, ripartite prima e/o dopo il parto, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali.

2. Il congedo di maternità di cui al paragrafo 1 deve includere un congedo di maternità obbligatorio di almeno due settimane, ripartite prima e/o dopo il parto, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali.

Articolo 9

Dispensa dal lavoro per esami prenatali

Gli Stati membri adottano i provvedimenti necessari affinché le lavoratrici gestanti di cui all'articolo 2, lettera a) fruiscono, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, di una dispensa dal lavoro senza perdita della retribuzione per recarsi ad effettuare esami prenatali nel caso in cui questi esami debbano essere effettuati durante l'orario di lavoro.

Articolo 10

Divieto di licenziamento

Per garantire alle lavoratrici ai sensi dell'articolo 2 l'esercizio dei diritti di protezione della sicurezza e della salute riconosciuti nel presente articolo:

1) gli Stati membri adottano le misure necessarie per vietare il licenziamento delle lavoratrici di cui all'articolo 2 nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e il termine del congedo di maternità di cui all'articolo 8, paragrafo 1, tranne nei casi eccezionali non connessi al loro stato ammessi dalle legislazioni e/o prassi nazionali e, se del caso, a condizione che l'autorità competente abbia dato il suo accordo;

2) qualora una lavoratrice ai sensi dell'articolo 2 sia licenziata durante il periodo specificato nel punto 1), il datore di lavoro deve fornire per iscritto giustificati motivi per il licenziamento;

3) gli Stati membri adottano le misure necessarie per proteggere le lavoratrici di cui all'articolo 2 contro le conseguenze di un licenziamento che a norma del punto 1) è illegittimo.

Articolo 11

Diritti connessi con il contratto di lavoro

Per garantire alle lavoratrici di cui all'articolo 2 l'esercizio dei diritti di protezione della sicurezza e della salute riconosciuti nel presente articolo:

1) nei casi contemplati agli articoli 5, 6 e 7, alle lavoratrici di cui all'articolo 2 devono essere garantiti, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, i diritti connessi con il contratto di lavoro, compreso il mantenimento di una retribuzione e/o il versamento di un'indennità adeguata;

2) nel caso contemplato all'articolo 8, devono essere garantiti:

a) i diritti connessi con il contratto di lavoro delle lavoratrici di cui all'articolo 2, diversi da quelli specificati nella lettera b) del presente punto;

b) il mantenimento di una retribuzione e/o il versamento di un'indennità adeguata alle lavoratrici di cui all'articolo 2;

3) l'indennità di cui al punto 2), lettera b) è ritenuta adeguata se assicura redditi almeno equivalenti a quelli che la lavoratrice interessata otterrebbe in caso di interruzione delle sue attività per motivi connessi allo stato di salute, entro il limite di un eventuale massimale stabilito dalle legislazioni nazionali;

4) gli Stati membri hanno la facoltà di subordinare il diritto alla retribuzione o all'indennità di cui al punto 1) e al punto 2), lettera b) al fatto che la lavoratrice interessata soddisfi le condizioni previste dalle legislazioni nazionali per usufruire del diritto a tali vantaggi.

28. 11. 92

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

N. L 348/5

Tali condizioni non possono in alcun caso prevedere periodi di lavoro preliminare superiori a dodici mesi immediatamente prima della data presunta del parto.

Articolo 12

Difesa dei diritti

Gli Stati membri introducono nel loro ordinamento giuridico interno le misure necessarie per consentire a qualsiasi lavoratrice che si ritenga lesa dalla mancata osservanza degli obblighi derivanti dalla presente direttiva di difendere i propri diritti per via legale e/o, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, mediante ricorso ad altre istanze competenti.

Articolo 13

Modifica degli allegati

1. Gli adeguamenti di natura strettamente tecnica dell'allegato I in funzione del progresso tecnico, dell'evoluzione delle regolamentazioni o delle specifiche internazionali e delle conoscenze nel settore disciplinato dalla presente direttiva vengono adottati secondo la procedura prevista all'articolo 17 della direttiva 89/391/CEE.

2. L'allegato II può essere modificato soltanto secondo la procedura prevista all'articolo 118 A del trattato.

Articolo 14

Disposizioni finali

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi due anni dopo l'adozione della medesima o si assicurano, al più tardi due anni dopo l'adozione della presente direttiva, che le parti sociali applichino le disposizioni necessarie tramite accordi collettivi; gli Stati membri devono prendere tutti i provvedimenti necessari per essere costantemente in grado di garantire i risultati imposti dalla presente direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

2. Quando gli Stati membri adottano le disposizioni di cui al paragrafo 1, esse contengono un riferimento alla presente

direttiva o sono corredate da un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.

3. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni essenziali di diritto interno già adottate o che essi adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

4. Ogni cinque anni gli Stati membri riferiscono alla Commissione circa la pratica attuazione delle disposizioni della presente direttiva, indicando i punti di vista delle parti sociali.

Tuttavia, gli Stati membri riferiscono per la prima volta alla Commissione circa la pratica attuazione delle disposizioni della presente direttiva, indicando il punto di vista delle parti sociali, quattro anni dall'adozione della stessa.

La Commissione ne informa il Parlamento europeo, il Consiglio, il Comitato economico e sociale e il comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la protezione della salute sul luogo di lavoro.

5. La Commissione presenta periodicamente al Parlamento europeo, al Consiglio e al Comitato economico e sociale una relazione sull'attuazione della presente direttiva, tenendo conto dei paragrafi 1, 2 e 3.

6. Il Consiglio riesaminerà la presente direttiva, sulla base di una valutazione fondata sulle relazioni di cui al paragrafo 4, secondo comma e, se del caso, di una proposta che la Commissione presenterà entro cinque anni dall'adozione della stessa.

Articolo 15

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Lussemburgo, addì 19 ottobre 1992.

Per il Consiglio
Il Presidente
D. CURRY

ALLEGATO 5

DIRETTIVA DEL CONSIGLIO U.E. 96/34

concernente l'accordo quadro sul congedo parentale
concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

Visto l'Accordo sulla politica sociale allegato al Protocollo sulla politica sociale n. 14 del Trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 4, paragrafo 2,

vista la proposta della Commissione, (*)

1. considerando che, sulla base del Protocollo sulla politica sociale gli Stati membri, ad eccezione del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord (qui di seguito denominati "Stati membri"), desiderosi di attuare la Carta sociale del 1989, hanno convenuto un accordo sulla politica sociale;
2. considerando che le parti sociali, in forza dell'articolo 4, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale, possono richiedere congiuntamente che gli accordi a livello comunitario siano attuati in base a una decisione del Consiglio, su proposta della Commissione;

(*) GU n. C ...

-
- (1) D : - riserva d'esame d'ordine generale;
- si pronuncerà sul contesto istituzionale dell'attuazione dell'accordo sulla politica sociale.
- Comm.: si è riservata la possibilità di fare una dichiarazione, segnatamente tenuto conto di talune disposizioni contenute nella proposta.
- (2) DK.D.F : riserva d'esame parlamentare.

3. considerando che il punto 16 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, relativo alla parità di trattamento tra uomini e donne, stabilisce in particolare che "è altresì opportuno sviluppare misure che consentano agli uomini e alle donne di conciliare meglio i loro obblighi professionali e familiari";
4. considerando che il Consiglio, nonostante l'esistenza di un ampio consenso, non è stato in grado di deliberare sulla proposta di direttiva del Consiglio relativa ai congedi parentali e ai congedi per motivi familiari (^(*)), modificata (^(**)) il 15 novembre 1984;
5. considerando che la Commissione, in ottemperanza all'articolo 3, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale, ha consultato le parti sociali sul possibile orientamento di un'azione comunitaria relativa alla conciliazione della vita professionale con la vita familiare;
6. considerando che la Commissione, convinta a seguito di tale consultazione che un'azione comunitaria era opportuna, ha nuovamente consultato le parti sociali sul contenuto della proposta in questione, ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 3 di detto accordo;
7. considerando che le organizzazioni interprofessionali a carattere generale (UNICE, CEEP e CES) hanno informato la Commissione, con lettera congiunta del 5 luglio 1995, che intendevano avviare il procedimento previsto all'articolo 4 di detto accordo;
8. considerando che dette organizzazioni interprofessionali hanno concluso, il 14 dicembre 1995, un accordo quadro sul congedo parentale e che hanno trasmesso alla Commissione la loro domanda congiunta affinché sia data attuazione a tale accordo quadro tramite decisione del Consiglio su proposta della Commissione, conformemente all'articolo 4, paragrafo 2 di detto accordo;

(^{*}) GU n. C 333 del 9.12.1983, pag. 6.

(^{**}) GU n. C 316 del 27.11.1984, pag. 7.

9. considerando che il Consiglio, nella sua risoluzione del 6 dicembre 1994 relativa ad alcune prospettive di una politica sociale dell'Unione europea: contributo alla convergenza economica e sociale dell'Unione, ⁽¹⁾ ha invitato le parti sociali a sfruttare le possibilità di concludere convenzioni, in quanto sono di norma più vicine alla realtà sociale e ai problemi sociali, e che a Madrid i membri del Consiglio europeo il cui Stato aderisce all'accordo sulla politica sociale hanno espresso il loro plauso per la conclusione di questo accordo quadro,
10. considerando che le parti contraenti hanno voluto concludere un accordo quadro che prevede prescrizioni minime sul congedo parentale e sull'assenza dal lavoro per cause di forza maggiore e lascia agli Stati membri e/o alle parti sociali il compito di definire le condizioni di applicazione al congedo parentale per tener conto della situazione [compresa quella della politica familiare] ⁽¹⁾ esistente in ogni Stato membro segnatamente riguardo alle condizioni di concessione del congedo parentale e di esercizio del diritto di congedo parentale;
11. considerando che l'atto appropriato per l'attuazione del suddetto accordo quadro è costituito da una direttiva ai sensi dell'articolo 189 del trattato; che tale atto vincola gli Stati membri quanto ai risultati da raggiungere, pur lasciando loro la competenza per la forma e i mezzi;
12. considerando che, conformemente al principio di sussidiarietà e al principio di proporzionalità sanciti all'articolo 3B del trattato, gli obiettivi della presente direttiva non possono essere sufficientemente realizzati dagli Stati membri e possono quindi esserlo a livello comunitario; che la presente direttiva si limita a prevedere requisiti minimi per conseguire detti obiettivi e non supera quanto è necessario a tal fine;

(¹) GU n. C 368 del 23.12.1994, pag. 6.

(1) Nove delegazioni e la Comm. possono accettare questa parte di frase.

<u>IRL</u>	:	potrebbe accettarla nel contesto di un compromesso globale.
<u>S</u>	:	riserva d'esame favorevole;
<u>GR.L.P</u>	:	riserva d'esame.

13. considerando che la Commissione ha elaborato la proposta di direttiva del Consiglio tenendo conto del carattere rappresentativo delle parti contraenti, del loro mandato, della legalità di ciascuna clausola dell'accordo quadro e del rispetto delle disposizioni pertinenti concernenti le piccole e medie imprese;
14. considerando che la Commissione, in linea con la sua comunicazione del 14 dicembre 1993 riguardante l'attuazione del protocollo sulla politica sociale, ha informato il Parlamento europeo sottoponendogli il testo dell'accordo quadro corredato della sua proposta di direttiva e della rispettiva relazione;
15. considerando che la Commissione ha inoltre informato il Comitato economico e sociale trasmettendogli il testo dell'accordo quadro corredato della sua proposta di direttiva e della relazione;
16. considerando che la clausola 4, punto 2, dell'accordo quadro sottolinea che l'attuazione delle disposizioni del presente accordo non costituisce una giustificazione valida per la riduzione del livello generale di protezione dei lavoratori in materia; che resta impregiudicato il diritto degli Stati membri e/o delle parti sociali di stabilire, con l'evolversi della situazione (compresa anche l'introduzione della non trasferibilità), disposizioni legislative, regolamentari o contrattuali diverse, purché le prescrizioni minime previste nel presente accordo siano rispettate;
17. considerando che la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori riconosce l'importanza della lotta contro le discriminazioni basate sul sesso, sul colore, sulla razza, sulle opinioni e sulle credenze;

- [18. considerando che ai sensi dell'articolo F, paragrafo 2, del trattato sull'Unione europea "l'Unione rispetta i diritti fondamentali quali sono garantiti dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, firmata a Roma il 4 novembre 1950, e quali risultano dalle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto comunitario";] (1)
19. considerando che gli Stati membri possono affidare alle parti sociali, su loro richiesta congiunta, l'attuazione della presente direttiva a condizione che essi prendano tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prestabiliti dalla presente direttiva;
20. considerando che l'attuazione dell'accordo quadro concorre alla realizzazione degli obiettivi di cui all'articolo 1 dell'accordo sulla politica sociale,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1

Attuazione dell'accordo quadro

La presente direttiva mira ad attuare l'accordo quadro sul congedo parentale concluso il 14 dicembre 1995 tra le organizzazioni interprofessionali a carattere generale (UNICE, CEEP e CES), e figurante nell'allegato.

(1) Tredici delegazioni : mantenere il considerando n. 18, tenuto conto della soppressione della clausola di non discriminazione nel dispositivo.
S : riserva d'esame.

Articolo 2**Disposizioni finali**

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro (*) o procurano che entro tale data le parti sociali pongano in atto le disposizioni necessarie mediante accordi. Gli Stati membri devono prendere tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti dalla presente direttiva.

Essi ne informano immediatamente la Commissione.

2. Gli Stati membri possono fruire di un periodo supplementare non superiore ad un anno, ove sia necessario in considerazione di difficoltà particolari o dell'attuazione tramite contratto collettivo.

Essi devono informare immediatamente la Commissione di tali circostanze.

3. Quando gli Stati membri adottano le disposizioni di cui al paragrafo 1, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di tale riferimento all'atto della loro pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono fissate dagli Stati membri.

(*) Data : due anni dall'adozione della presente direttiva.

ALLEGATO**DICHIARAZIONE DA ISCRIVERE NEL PROCESSO VERBALE DEL CONSIGLIO**

La Commissione ha dichiarato:

"la direttiva nel suo complesso

1. La Commissione ha proposto di inserire, all'articolo 2 paragrafi 1 e 2 della direttiva, le clausole tipo figuranti nelle direttive che stabiliscono le prescrizioni minime relative alla possibilità di adozione di disposizioni più favorevoli e al non abbassamento del livello generale di protezione.

Poiché l'atto adottato è una direttiva rivolta agli Stati membri, la Commissione ritiene infatti insufficiente che l'obbligo loro imposto a tale riguardo figuri espressamente solo nell'accordo concluso tra le parti sociali.

2. Benché spetti agli Stati membri stabilire il regime di sanzioni applicabili alle violazioni delle disposizioni nazionali adottate in applicazione della presente direttiva, queste ultime devono essere, conformemente alla giurisprudenza della Corte di giustizia, effettive, proporzionali e dissuasive.
3. La presente direttiva dovrebbe essere applicata senza alcuna discriminazione basata sulla razza, sul sesso, sulla tendenza sessuale, sul colore, sulla religione o sull'origine nazionale."

ACCORDO QUADRO SUL CONGEDO PARENTALE**PREAMBOLO**

L'allegato accordo costituisce un impegno dell'UNICE, del CEEP e della CES a porre in atto prescrizioni minime sul congedo parentale e sull'assenza dal lavoro per ragioni di forza maggiore inteso quale importante strumento per conciliare la vita professionale e quella familiare e per promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra gli uomini e le donne.

La CES, l'UNICE e il CEEP invitano la Commissione a sottoporre questo accordo quadro al Consiglio affinché questi, con propria decisione, renda tali prescrizioni minime vincolanti negli Stati membri della Comunità europea ad eccezione del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord.

I. CONSIDERAZIONI GENERALI

1. Visto l'accordo sulla politica sociale allegato al protocollo sulla politica sociale del trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare gli articoli 3, paragrafo 4 e 4, paragrafo 2;
2. considerando che l'articolo 4, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale prevede che gli accordi conclusi a livello comunitario siano attuati, a richiesta congiunta delle parti firmatarie, in base a una decisione del Consiglio su proposta della Commissione;
3. considerando che la Commissione ha annunciato la propria intenzione di proporre una misura comunitaria in merito alla conciliazione della vita professionale con quella familiare;
4. considerando che la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali stabilisce, al punto 17 relativo alla parità di trattamento tra uomini e donne, che è opportuno sviluppare misure che consentano agli uomini e alle donne di conciliare meglio i loro obblighi professionali e familiari;

5. considerando che la risoluzione del Consiglio del 6 dicembre 1994 riconosce che una politica effettiva di pari opportunità presuppone una strategia globale integrata, la quale consenta una migliore organizzazione degli orari di lavoro, una maggiore flessibilità e un più agevole reinserimento nella vita professionale e prende atto del ruolo importante che svolgono le parti sociali sia in tale campo sia nell'offrire, agli uomini e alle donne, la possibilità di conciliare le loro responsabilità professionali e familiari;
6. considerando che le misure volte a conciliare la vita professionale familiare dovrebbero promuovere l'introduzione di nuovi modi flessibili di organizzazione del lavoro e dell'orario, più adattati ai bisogni della società in via di mutamento, e rispondenti sia alle esigenze delle imprese che di quelli dei lavoratori;
7. considerando che la politica familiare deve essere situata nel contesto dei mutamenti demografici, degli effetti dell'invecchiamento della popolazione, del ravvicinamento delle generazioni e della promozione della partecipazione delle donne alla vita attiva;
8. considerando che gli uomini dovrebbero essere motivati ad assumere uguali responsabilità familiari, ad esempio, proponendo loro di prendere congedi parentali tramite programmi di sensibilizzazione;
9. considerando che il presente accordo è un accordo quadro che stabilisce prescrizioni e disposizioni minime sul congedo parentale, distinto dal congedo di maternità, e sull'assenza dal lavoro per forza maggiore e rinvia agli Stati membri e alle parti sociali per la determinazione di condizioni di accesso e di modalità di applicazione affinché sia tenuto conto della situazione particolare di ciascuno Stato membro;
10. considerando che gli Stati membri dovrebbero prevedere il mantenimento delle prestazioni in natura effettuate a titolo di assicurazione malattia durante il periodo minimo di congedo parentale;

11. considerando che gli Stati membri dovrebbero inoltre, ove ciò risulti opportuno in considerazione delle condizioni nazionali e della situazione di bilancio, contemplare il mantenimento integrale dei diritti alle prestazioni di sicurezza sociale durante il periodo minimo di congedo parentale;
12. considerando che il presente accordo tiene conto della necessità di migliorare le condizioni di politica sociale, di favorire la competitività dell'economia della Comunità e di evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese;
13. considerando che le Parti sociali sono le più idonee a trovare soluzioni rispondenti alle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori e che quindi deve essere riservato loro un ruolo particolare nell'attuazione e applicazione del presente accordo,

LE PARTI FIRMATARIE HANNO CONCLUSO IL SEGUENTE ACCORDO:

II. CONTENUTO

Clausola 1: Oggetto e campo d'applicazione

1. Il presente accordo stabilisce prescrizioni minime volte ad agevolare la conciliazione delle responsabilità professionali e familiari dei genitori che lavorano.
2. Il presente accordo si applica a tutti i lavoratori, di ambo i sessi aventi un contratto o un rapporto di lavoro definito dalla legge, da contratti collettivi o dalle prassi vigenti in ciascuno Stato membro.

Clausola 2: Congedo parentale

1. Fatta salva la clausola 2.2, il presente accordo, attribuisce ai lavoratori, di ambo i sessi, il diritto individuale al congedo parentale per la nascita o l'adozione di un bambino, affinché possano avere cura per un periodo minimo di tre mesi fino a un'età non superiore a 8 anni determinato dagli Stati membri e/o dalle parti sociali.
2. Per promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra gli uomini e le donne le parti firmatarie del presente accordo considerano che il diritto al congedo parentale previsto alla clausola 2.1 deve, in linea di principio, essere attribuito in forma non trasferibile.
3. Le condizioni di accesso e le modalità di applicazione del congedo parentale sono definite dalla legge e/o dai contratti collettivi negli Stati membri, nel rispetto delle prescrizioni minime del presente accordo. Gli Stati membri e/o le parti sociali possono in particolare:
 - a) stabilire che il congedo parentale sia accordato a tempo pieno, a tempo parziale, in modo frammentato o nella forma di un credito di tempo;
 - b) subordinare il diritto al congedo parentale ad una determinata anzianità lavorativa e/o aziendale che non può superare un anno;
 - c) adeguare le condizioni di accesso e le modalità d'applicazione del congedo parentale alle circostanze particolari proprie dell'adozione;
 - d) fissare i termini del preavviso che il lavoratore deve dare al datore di lavoro allorché intende esercitare il diritto al congedo parentale; tale preavviso deve indicare l'inizio e la fine del periodo di congedo;

- e) definire le circostanze in cui il datore di lavoro, previa la consultazione conforme alla legge, ai contratti collettivi e alle prassi nazionali, è autorizzato a rinviare la concessione del congedo parentale per giustificati motivi attinenti al funzionamento dell'impresa (ad esempio allorché il lavoro è di natura stagionale, o se non è possibile trovare un sostituto durante il periodo di preavviso, o se una quota significativa della manodopera domanda il congedo parentale allo stesso tempo, o allorché una funzione particolare rivesta importanza strategica). Qualsiasi difficoltà derivante dall'applicazione di questa clausola deve essere risolta secondo la legge, i contratti collettivi e le prassi nazionali;
 - f) in aggiunta a quanto stabilito nella lettera e), autorizzare accordi particolari intesi a soddisfare le esigenze operative e organizzative delle piccole imprese.
- 4. Onde assicurare che i lavoratori possano esercitare il diritto al congedo parentale, gli Stati membri e/o le parti sociali prendono le misure necessarie per proteggere i lavoratori dal licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale, secondo la legge i contratti collettivi o le prassi nazionali.
 - 5. Al termine del congedo parentale, il lavoratore ha diritto di ritornare allo stesso posto di lavoro o, qualora ciò non sia possibile, ad un lavoro equivalente o analogo che corrisponde al suo contratto o al rapporto di lavoro del lavoratore.
 - 6. I diritti acquisiti o in via di acquisizione alla data di inizio del congedo parentale restano immutati fino alla fine del congedo parentale. Al termine del congedo parentale tali diritti, si applicano con le eventuali modifiche derivanti dalla legislazione, dai contratti collettivi o dalle prassi nazionali.
 - 7. Gli Stati membri e/o le parti sociali definiscono le modalità del contratto o del rapporto di lavoro per il periodo del congedo parentale.

8. Tutte le questioni di sicurezza sociale legate al presente accordo dovranno essere esaminate e determinate dagli Stati membri secondo la legge nazionale, tenendo conto dell'importanza della continuità dei diritti alle prestazioni di sicurezza sociale per i diversi rischi, in particolare dei diritti dell'assistenza sanitaria.

Clausola 3: Assenza dal lavoro per forza maggiore

1. Gli Stati membri e/o le parti sociali prendono le misure necessarie per autorizzare i lavoratori ad assentarsi dal lavoro, secondo la legge i contratti collettivi e/o le prassi nazionali, per forza maggiore derivante da ragioni familiari urgenti relative a malattie o infortuni che rendono indispensabile la presenza immediata del lavoratore.
2. Gli Stati membri e/o le parti sociali possono precisare le condizioni di accesso le modalità di applicazione della clausola 3.1 e limitare tale diritto ad una durata determinata per anno e/o per evento.

Clausola 4: Disposizioni finali

1. Gli Stati membri possono applicare o introdurre disposizioni più favorevoli di quelle previste nel presente accordo.
2. L'attuazione delle disposizioni del presente accordo non costituisce una giustificazione valida per la riduzione del livello generale di protezione dei lavoratori in materia; resta impregiudicato il diritto degli Stati membri e/o delle parti sociali di stabilire, con l'evolversi della situazione (compresa anche l'introduzione della non trasferibilità), disposizioni legislative, regolamentari o contrattuali diverse, purché le prescrizioni minime previste nel presente accordo siano rispettate.

3. Il presente accordo lascia impregiudicato il diritto delle parti sociali di concludere, a livello appropriato, compreso quello europeo, convenzioni che adattino e/o integrino le sue disposizioni in considerazione di circostanze particolari.
4. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla decisione del Consiglio entro due anni dall'adozione della decisione ovvero procurano che le parti sociali (1) attuino le disposizioni necessarie mediante accordi entro tale lasso di tempo. Gli Stati membri possono, ove ciò sia necessario in considerazione di difficoltà particolari o dell'attuazione tramite contratto collettivo, fruire al massimo di un anno supplementare per conformarsi alla decisione.
5. La prevenzione e l'esame delle controversie e dei ricorsi risultanti dall'applicazione dell'accordo ha luogo secondo la legge i contratti collettivi e le prassi nazionali.
6. Fatto salvo il ruolo della Commissione, dei giudici nazionali e della Corte di giustizia, qualsiasi questione relativa all'interpretazione del presente accordo a livello europeo dovrebbe, innanzitutto essere sottoposta, dalla Commissione alle parti firmatarie, che esprimeranno un parere.

(1) Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 4 dell'accordo sociale.

7. Le parti firmatarie sottopongono a revisione l'applicazione del presente accordo 5 anni dopo la data della decisione del Consiglio qualora una di esse ne faccia domanda.

Fatto a Bruxelles, addì 14 dicembre 1995

(f.to) Fritz Verzetnitsch, Presidente della CES	(f.to) Antonio Castellano Auyanet Presidente del CEEP	(f.to) François Perigot Presidente dell'UNICE
(f.to) Emilio Gabaglio Segretario Generale	(f.to) Roger Gourvès Segretario Generale	(f.to) Zygmunt Tyszkiewicz Segretario Generale
CES bld. Emile Jacqmain 155 1210 Bruxelles	CEEP rue de la Charité 15 1040 Bruxelles	UNICE rue Joseph II 40 1040 Bruxelles

L 14/6

II

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

20. 12. 1997

DIRETTIVA 97/80/CE DEL CONSIGLIO

del 15 dicembre 1997

riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto l'accordo sulla politica sociale, allegato al protocollo (n. 14) sulla politica sociale, allegato al trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 2, paragrafo 2,

vista la proposta della Commissione⁽¹⁾,

visto il parere del Comitato economico e sociale⁽²⁾,

deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 189 C del trattato⁽³⁾,

(1) considerando che, in base al protocollo sulla politica sociale allegato al trattato, gli Stati membri, ad eccezione del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord, in prosieguo denominati «gli Stati membri», desiderosi di dare attuazione alla Carta sociale del 1989, hanno concluso un accordo sulla politica sociale;

(2) considerando che la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori riconosce l'importanza della lotta alla discriminazione in tutte le sue forme, in specie quelle basate sul sesso, il colore, la razza, le opinioni e le credenze;

(3) considerando che nella Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, al punto 16, riguardante la parità di trattamento fra uomini e donne, si afferma fra l'altro che «occorre intensificare ovunque sia necessario le azioni volte a garantire l'attuazione dell'uguaglianza tra uomini e donne, in particolare in materia di accesso al lavoro, di retribuzioni, di condizioni di lavoro, di protezione sociale, di istruzione, di formazione professionale e di evoluzione delle carriere»;

(4) considerando che, a norma dell'articolo 3, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale, la Commissione ha consultato le parti sociali a livello comunitario sul possibile orientamento di un'azione comunitaria in materia di onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso;

(5) considerando che la Commissione, ritenendo che dopo questa consultazione fosse auspicabile un'azione comunitaria, ha consultato nuovamente sul contenuto della proposta, a norma dell'articolo 3,

paragrafo 3 dell'accordo, dette parti sociali, le quali hanno comunicato il proprio parere;

(6) considerando che al termine di questa seconda di consultazione le parti sociali non hanno comunicato alla Commissione di voler avviare il procedimento per la conclusione di un accordo, previsto dall'articolo 4 del suddetto accordo;

(7) considerando che, a norma dell'articolo 1 di detto accordo, la Comunità e gli Stati membri si propongono l'obiettivo di migliorare le condizioni di vita di lavoro; che, dando applicazione concreta al principio della parità di trattamento fra uomini e donne, si contribuisce alla realizzazione di tale obiettivo;

(8) considerando che il principio della parità di trattamento è enunciato all'articolo 119 del trattato e nella direttiva 75/117/CEE del Consiglio, del 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni per i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile⁽⁴⁾, nonché nella direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro⁽⁵⁾;

(9) considerando che la direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 1 del trattato) (direttiva 89/391/CEE)⁽⁶⁾ contribuisce anch'essa all'attuazione concreta dell'uguaglianza fra uomini e donne; che tale direttiva non deve pregiudicare le direttive sopra citate in materia di parità di trattamento; che le lavoratrici che sono oggetto di tale direttiva devono anch'esse beneficiare alle stesse condizioni, delle modifiche delle regole sull'onere della prova;

⁽¹⁾ GU C 332 del 7. 11. 1996, pag. 11 e

GU n. C 185 del 18. 6. 1997, pag. 21.

⁽²⁾ GU C 133 del 28. 4. 1997, pag. 34.

⁽³⁾ Parere del Parlamento europeo del 10 aprile 1997 (GU C 132 del 28. 4. 1997, pag. 215), posizione comune del Consiglio del 24 luglio 1997 (GU C 307 dell'8. 10. 1997, pag. 6), e decisione del Parlamento europeo del 6 novembre 1997 (GU C 358 del 24. 11. 1997).

⁽⁴⁾ GU L 45 del 19. 2. 1975, pag. 19.

⁽⁵⁾ GU L 39 del 14. 2. 1976, pag. 40.

⁽⁶⁾ GU L 348 del 28. 11. 1992, pag. 1.

20. 1. 98

IT

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

L 14/7

- (10) considerando che anche la direttiva 96/34/CE del Consiglio, del 3 giugno 1996, relativa all'accordo quadro in materia di congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla Confederazione europea dei sindacati⁽¹⁾ è basata sul principio della parità di trattamento fra uomini e donne;
- (11) considerando che i riferimenti ai termini «via giudiziaria» e «organo giurisdizionale» riguardano meccanismi tramite i quali le controversie possono essere deferite, per esame e decisione, ad organi indipendenti che possono pronunciare decisioni vincolanti per le parti della controversia;
- (12) considerando che per «procedimenti non giurisdizionali» si intendono, in particolare, procedimenti quali la conciliazione e la mediazione;
- (13) considerando che la valutazione dei fatti in base ai quali si può presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta è di competenza dell'organo giurisdizionale nazionale o di altro organo competente, secondo il diritto e/o la prassi nazionali;
- (14) considerando che spetta agli Stati membri prevedere, in qualunque fase del procedimento, un regime probatorio più favorevole alla parte attrice;
- (15) considerando che è necessario tenere conto della specificità dei sistemi giuridici di alcuni Stati membri, tra l'altro nel caso in cui sia possibile concludere che sussiste una discriminazione se la parte convenuta non è in grado di convincere l'organo giurisdizionale o l'autorità competente che non si è verificata una violazione del principio della parità di trattamento;
- (16) considerando che gli Stati membri possono non applicare le norme relative all'onere della prova a procedimenti in cui spetta all'organo giurisdizionale o all'organo competente l'istruzione dei fatti; che i procedimenti di cui sopra sono quelli nei quali la parte attrice è dispensata dal provare i fatti per i quali l'istruzione spetta all'organo giurisdizionale o all'organo competente;
- (17) considerando che le parti attrici in giudizio potrebbero essere private di mezzi efficaci per far rispettare il principio della parità di trattamento dinanzi agli organi giurisdizionali nazionali se il fatto di fornire la prova della presunta discriminazione non avesse l'effetto di imporre alla parte convenuta l'onere di dimostrare che la prassi da essa seguita non costituisce in realtà una discriminazione;
- (18) considerando che la Corte di giustizia delle Comunità europee ha pertanto riconosciuto che occorre modificare le regole concernenti l'onere della prova quando esista una presunta discriminazione e che, ove tale situazione si verifichi, l'applicazione effettiva

del principio della parità di trattamento esige che l'onere della prova sia a carico della parte convenuta;

- (19) considerando che la prova della discriminazione è tanto più difficile da fornire quando si tratti di discriminazione indiretta; che è quindi necessario definire la discriminazione indiretta;

- (20) considerando che l'obiettivo di una adeguata modifica delle regole concernenti l'onere della prova non è sufficientemente realizzato in tutti gli Stati membri e che, secondo il principio di sussidiarietà enunciato nell'articolo 3 B del trattato CE, ed il principio di proporzionalità, esso deve essere conseguito a livello comunitario; che la presente direttiva si limita a fissare norme minime e non va al di là di quanto è necessario a tale scopo,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1

Scopo

La presente direttiva mira a garantire che sia accresciuta l'efficacia dei provvedimenti adottati dagli Stati membri in applicazione del principio della parità di trattamento che sono diretti a consentire a chiunque si ritenga leso dalla inosservanza nei suoi confronti del principio della parità di trattamento di ottenere il riconoscimento dei propri diritti per via giudiziaria, dopo l'eventuale ricorso ad altri organi competenti.

Articolo 2

Definizioni

1. Ai fini della presente direttiva, il principio della parità di trattamento implica che non deve essere fatta, direttamente o indirettamente, alcuna discriminazione basta sul sesso.
2. Ai fini del principio della parità di trattamento di cui al paragrafo 1, sussiste discriminazione indiretta quando una posizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri colpiscono una quota nettamente più elevata d'individui d'uno dei due sessi a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano adeguati e necessari e possano essere giustificati da ragioni obiettive non basate sul sesso.

Articolo 3

Campo di applicazione

1. La presente direttiva si applica:
 - a) alle situazioni contemplate dall'articolo 119 del trattato e dalle direttive 75/117/CEE, 76/207/CEE nonché, in caso di discriminazione basata sul sesso, dalle direttive 92/85/CEE e 96/34/CE;

⁽¹⁾ GU L 145 del 19. 6. 1996, pag. 4.

L 14/8

IT

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

20. I. 91

b) a qualsiasi procedimento civile o amministrativo riguardante il settore pubblico o privato che preveda mezzi di ricorso secondo il diritto nazionale in base alle disposizioni di cui alla lettera a), ad eccezione dei procedimenti non giurisdizionali di natura volontaria o previsti dal diritto nazionale.

2. Salvo diversa disposizione degli Stati membri, la presente direttiva non si applica ai procedimenti penali.

Articolo 4

Onere della prova

1. Gli Stati membri, secondo i loro sistemi giudiziari, adottano i provvedimenti necessari affinché spetti alla parte convenuta provare l'insussistenza della violazione del principio della parità di trattamento ove chi si ritiene leso dalla mancata osservanza nei propri confronti di tale principio abbia prodotto dinanzi ad un organo giurisdizionale, ovvero dinanzi ad un altro organo competente, elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta.

2. La presente direttiva non osta a che gli Stati membri impongano un regime probatorio più favorevole alla parte attrice.

3. Gli Stati membri possono non applicare il paragrafo 1 alle procedure nelle quali l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o all'organo competente.

Articolo 5

Informazione

Gli Stati membri provvedono a che le misure adottate a norma della presente direttiva e le pertinenti disposizioni già in vigore siano portate a conoscenza degli interessati con qualsiasi mezzo idoneo.

Articolo 6

Salvaguardia del livello di tutela

L'attuazione delle disposizioni della presente direttiva non costituisce in nessun caso una ragione sufficiente per giustificare una riduzione del livello generale di tutela dei

lavoratori nei settori rientranti nel suo campo d'applicazione e non pregiudica il diritto degli Stati membri di introdurre, in base all'evolversi della situazione, disposizioni legislative, regolamentari o amministrative diverse da quelle in vigore al momento della notificazione della presente direttiva, purché siano rispettate le prescrizioni minime in essa previste.

Articolo 7

Attuazione

Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi il 1° gennaio 2001. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono decise dagli Stati membri.

Gli Stati membri comunicano alla Commissione, al più tardi due anni dopo l'attuazione della presente direttiva, tutte le informazioni utili affinché la Commissione possa elaborare una relazione sull'applicazione della presente direttiva, da sottoporre al Parlamento europeo e al Consiglio.

Articolo 8

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì 15 dicembre 1997.

Per il Consiglio

Il presidente

J.-C. JUCKER

ALLEGATO 7

20. 1. 98

IT

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

L 14/9

DIRETTIVA 97/81/CE DEL CONSIGLIO

del 15 dicembre 1997

relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto l'accordo sulla politica sociale allegato al protocollo (n. 14) sulla politica sociale del trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 4, paragrafo 2,

vista la proposta della Commissione,

- (1) considerando che, sulla base del protocollo (n. 14) sulla politica sociale, gli Stati membri, ad eccezione del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord (qui di seguito denominati «Stati membri»), desiderosi di attuare la Carta sociale del 1989 hanno convenuto un accordo sulla politica sociale;
- (2) considerando che le parti sociali, in forza dell'articolo 4, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale, possono richiedere congiuntamente che gli accordi a livello comunitario siano attuati in base a una decisione del Consiglio, su proposta della Commissione;
- (3) considerando che il punto 7 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori stabilisce tra l'altro che «la realizzazione del mercato interno deve portare ad un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nella Comunità europea. Tale processo avverrà mediante il ravvicinamento di tali condizioni, soprattutto per quanto riguarda le forme di lavoro diverse dal lavoro a tempo indeterminato, come il lavoro a tempo determinato, il lavoro a tempo parziale, il lavoro temporaneo e il lavoro stagionale»;
- (4) considerando che il Consiglio non ha deliberato sulla proposta di direttiva relativa a determinati rapporti di lavoro per quanto riguarda le distorsioni di concorrenza⁽¹⁾, né sulla modifica a tale proposta⁽²⁾, né sulla proposta di direttiva relativa a determinati rapporti di lavoro per quanto riguarda le condizioni di lavoro⁽³⁾;
- (5) considerando che le conclusioni del Consiglio europeo di Essen hanno sottolineato la necessità di provvedimenti per promuovere l'occupazione e la parità di opportunità tra donne e uomini e hanno richiamato l'esigenza di adottare misure volte ad incrementare l'intensità occupazionale della crescita, in particolare mediante un'organizzazione più flessibile del lavoro, che risponda sia ai desideri dei lavoratori che alle esigenze della competitività;
- (6) considerando che la Commissione, in ottemperanza all'articolo 3 paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale, ha consultato le parti sociali sul possibile orientamento di un'azione comunitaria relativa alla flessibilità dell'orario di lavoro e alla sicurezza dei lavoratori;
- (7) considerando che la Commissione, convinta a seguito di tale consultazione che un'azione comunitaria era opportuna, ha nuovamente consultato le parti sociali sul contenuto della proposta in questione, ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 3 di detto accordo;
- (8) considerando che le organizzazioni intercategoriale a carattere generale [Unione delle confederazioni europee dell'industria e dei datori di lavoro (UNICE), Centro europeo dell'impresa pubblica (CCEP), Confederazione europea dei sindacati (CES)] hanno informato la Commissione, con lettera congiunta del 19 giugno 1996, che intendevano avviare il procedimento previsto all'articolo 4 dell'accordo sulla politica sociale; che esse hanno chiesto alla Commissione, con lettera congiunta del 12 marzo 1997, un periodo supplementare di tre mesi; che la Commissione ha concesso tale periodo;
- (9) considerando che il 6 giugno 1997 dette organizzazioni intercategoriale hanno concluso un accordo quadro sul lavoro a tempo parziale e che esse hanno trasmesso alla Commissione la loro domanda congiunta affinché sia data attuazione a tale accordo quadro, conformemente all'articolo 4, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale;
- (10) considerando che il Consiglio, nella sua risoluzione del 6 dicembre 1994 relativa ad alcune prospettive di una politica sociale dell'Unione europea: contributo alla convergenza economica e sociale dell'Unione⁽⁴⁾, ha invitato le parti sociali a sfruttare le possibilità di concludere convenzioni, in quanto sono di norma più vicine alla realtà sociale e ai problemi sociali;
- (11) considerando che le parti firmatarie hanno inteso concludere un accordo quadro sul lavoro a tempo parziale enunciante i principi generali e le prescrizioni minime in materia di lavoro a tempo parziale;

(1) GU C 224 dell'8. 9. 1990, pag. 6.

(2) GU C 305 del 5. 12. 1990, pag. 3.

(3) GU C 224 dell'8. 9. 1990, pag. 4.

(4) GU C 368 del 23. 12. 1994, pag. 6.

L 14/10

IT

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

20. I. 98

che esse hanno espresso la volontà di stabilire un quadro generale per l'eliminazione delle discriminazioni verso i lavoratori a tempo parziale e di contribuire allo sviluppo delle possibilità di lavoro a tempo parziale su basi accettabili sia ai datori di lavoro che ai lavoratori;

(12) considerando che le parti sociali hanno voluto attribuire particolare attenzione al lavoro a tempo parziale, pur dichiarando di voler di esaminare l'esigenza di accordi analoghi per altre forme di lavoro;

(13) considerando che nelle conclusioni del Consiglio europeo di Amsterdam i Capi di Stato e di governo dell'Unione europea si sono vivamente rallegrati dell'accordo concluso dalle parti sociali in materia di lavoro a tempo parziale;

(14) considerando che l'atto appropriato per l'attuazione dell'accordo quadro è costituito dalla direttiva del Consiglio ai sensi dell'articolo 189 del trattato; che tale atto vincola gli Stati membri per quanto riguarda il risultato da raggiungere, ma lascia alle autorità nazionali la scelta della forma e dei mezzi;

(15) considerando che gli obiettivi della presente direttiva non possono essere realizzati in misura sufficiente dagli Stati membri e possono dunque essere meglio realizzati a livello comunitario, ai sensi dei principi di sussidiarietà e di proporzionalità enunciati nell'articolo 3 B del trattato; che la presente direttiva non eccede quanto è necessario per raggiungere tali obiettivi;

(16) considerando che, per quanto riguarda i termini impiegati nell'accordo quadro e non precisamente definiti in materia specifica, la presente direttiva lascia agli Stati membri il compito di definirli in conformità del diritto e/o delle prassi nazionali, come nel caso di altre direttive adottate in materia sociale che adoperano termini simili, a condizione che le definizioni rispettino il contenuto dell'accordo quadro;

(17) considerando che la Commissione ha elaborato la sua proposta di direttiva del Consiglio, conformemente alle proprie comunicazioni del 14 dicembre 1993 sull'attuazione del protocollo sulla politica sociale e del 18 settembre 1996 sull'andamento e sul futuro del dialogo sociale a livello comunitario, tenendo conto del carattere rappresentativo delle parti contraenti e della legalità di ciascuna clausola dell'accordo quadro;

(18) considerando che la Commissione ha elaborato la propria proposta di direttiva in ottemperanza all'articolo 2, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale, il quale prevede che la legislazione in campo sociale

eviti d'imporre obblighi amministrativi, finanziari e giuridici tali da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese;

(19) considerando che la Commissione, in linea con la sua comunicazione del 14 dicembre 1993 riguardante l'attuazione del protocollo (n. 14) sulla politica sociale, ha informato il Parlamento europeo sottoponendogli il testo della sua proposta di direttiva contenente l'accordo quadro;

(20) considerando che la Commissione ha inoltre informato il Comitato economico e sociale;

(21) considerando che la clausola 6, paragrafo 1 dell'accordo quadro dispone che gli Stati membri e/o le parti sociali possono mantenere o introdurre disposizioni più favorevoli;

(22) considerando che la clausola 6, paragrafo 2 dell'accordo quadro dispone che l'attuazione della presente direttiva non può giustificare alcun regresso rispetto alla situazione vigente in ciascuno Stato membro;

(23) considerando che la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori riconosce l'importanza della lotta contro tutte le forme di discriminazione, in particolare quelle basate sul sesso, sul colore, sulla razza, sulle opinioni e sulle credenze;

(24) considerando che l'articolo F, paragrafo 2 del trattato sull'Unione europea afferma che l'Unione rispetta i diritti fondamentali quali sono garantiti dalla convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali e quali risultano dalle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto comunitario;

(25) considerando che gli Stati membri possono affidare alle parti sociali, su loro richiesta congiunta, l'attuazione della presente direttiva a condizione che essi prendano tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prestabiliti dalla stessa;

(26) considerando che l'attuazione dell'accordo quadro concorre alla realizzazione degli obiettivi di cui all'articolo 1 dell'accordo sulla politica sociale,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1

La presente direttiva è intesa ad attuare l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso il 6 giugno 1997 tra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale (UNICE, CEEP e CES) riportato nell'allegato.

20. 1. 98

IT

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

L 14/11

Articolo 2

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi il 20 gennaio 2000 o procurano che entro tale data le parti sociali mettano in atto le disposizioni necessarie mediante accordi; gli Stati membri devono prendere tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti dalla presente direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

Gli Stati membri possono fruire di un periodo supplementare non superiore ad un anno, ove sia necessario in considerazione di difficoltà particolari o dell'attuazione mediante contratto collettivo.

Essi devono informare immediatamente la Commissione di tali circostanze.

Quando gli Stati membri adottano le disposizioni di cui al primo comma, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate da un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.

2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni essenziali di diritto interno che essi hanno adottato o adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

Articolo 3

La presente direttiva entra in vigore il giorno della pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee*.

Articolo 4

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì 15 dicembre 1997.

Per il Consiglio

Il presidente

J.-C. JUNCKER

ALLEGATO 8

L 205/66

[IT]

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

22. 7. 98

DIRETTIVA 98/52/CE DEL CONSIGLIO**del 13 luglio 1998****relativa all'estensione della direttiva 97/80/CE riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso al Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord**

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, e in particolare l'articolo 100,

vista la proposta della Commissione ⁽¹⁾,visto il parere del Parlamento europeo ⁽²⁾,visto il parere del Comitato economico e sociale ⁽³⁾,considerando che il Consiglio, agendo conformemente all'accordo sulla politica sociale allegato al protocollo 14 sulla politica sociale, allegato al trattato, e in particolare all'articolo 2, paragrafo 2, ha adottato la direttiva 97/80/CE ⁽⁴⁾; considerando che tale direttiva non si applica al Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord;

considerando che il Consiglio europeo tenutosi ad Amsterdam il 16 e 17 giugno 1997 ha preso atto con soddisfazione dell'accordo raggiunto in sede di Conferenza intergovernativa sull'inserimento nel trattato dell'accordo sulla politica sociale ed ha inoltre notato che occorreva individuare uno strumento che permettesse di attribuire effetti giuridici alla volontà del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord di accettare le direttive già adottate nel quadro di tale accordo e quelle che potranno esserlo prima dell'entrata in vigore del trattato di Amsterdam;

considerando che nel Consiglio del 24 luglio 1997 il Consiglio e la Commissione hanno concordato di dare effetto alle conclusioni adottate nel Consiglio europeo di Amsterdam; che essi hanno altresì concordato di applicare la stessa procedura, *mutatis mutandis*, alle direttive future adottate sulla base dell'accordo sulla politica sociale; che la presente direttiva intende realizzare tale fine applicando la direttiva 97/80/CE al Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord;

considerando che la non applicabilità della direttiva 97/80/CE al Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord esercita dirette conseguenze sul funzionamento del mercato comune; che un'attuazione effettiva in tutti gli Stati membri del principio di parità di trattamento per gli uomini e le donne, in particolare per quanto concerne le regole in materia di onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso, migliorerà il funzionamento del mercato comune;

considerando che l'adozione della presente direttiva renderà la direttiva 97/80/CE applicabile nel Regno Unito; che dalla data di entrata in vigore della presente direttiva l'espressione «Stati membri» della direttiva 97/80/CE va interpretata come comprendente il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord;

considerando che è opportuno che il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord benefici dello stesso periodo di tre anni che è stato concesso agli altri Stati membri per porre in atto le disposizioni necessarie per conformarsi alla direttiva 97/80/CE,

HA ADOTTATO IL PRESENTE REGOLAMENTO:

Articolo 1

Fatto salvo il disposto dell'articolo 2 della presente direttiva, la direttiva 97/80/CE si applica al Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord.

Articolo 2

All'articolo 7 della direttiva 97/80/CE viene inserito il seguente paragrafo dopo il primo paragrafo:

«Per il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord la scadenza del 1° gennaio 2001 stabilita al paragrafo 1 diventa 22 luglio 2001.»

Articolo 3

La presente direttiva entra in vigore il giorno della pubblicazione.

Articolo 4

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì 13 luglio 1998.

*Per il Consiglio**Il presidente*

W. SCHÜSSEL

⁽¹⁾ GU C 332 del 7. 11. 1996, pag. 11.⁽²⁾ GU C 167 dell'1. 6. 1998.⁽³⁾ GU C 157 del 25. 5. 1998, pag. 64.⁽⁴⁾ GU L 14 del 20. 1. 1998, pag. 6.

ALLEGATO 9

I. SENTENZE**Dinanzi alla Corte****Causa C-411/96****Margaret Boyle e a. / Equal Opportunities Commission****Politica sociale**

27 ottobre 1998

Pregiudiziale

«Parità di retribuzione e parità di trattamento tra gli uomini e le donne — Congedo di maternità — Diritti delle gestanti in materia di assenze per malattia, ferie annuali e maturazione dei diritti a pensione»

(Plenum)

Con ordinanza 15 ottobre 1996, giunta alla Corte il 23 dicembre seguente, l'Industrial Tribunal di Manchester ha sollevato cinque questioni relative all'interpretazione dell'art. 119 del Trattato CE, della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati Membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile (in prosieguo: la «direttiva sulla parità delle retribuzioni»), della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (in prosieguo: la «direttiva sulla parità di trattamento»), nonché della direttiva del Consiglio 19 ottobre 1992, 92/85/CEE, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (in prosieguo: la «direttiva 92/85»).

Le questioni sono sorte nell'ambito di una controversia tra la signora Boyle e a. ed il loro datore di lavoro, la Equal Opportunities Commission (in prosieguo: la «EOC»), in ordine al Maternity Scheme (regime di

maternità) che quest'ultimo applica al suo personale.

Le sei ricorrenti nel processo a quo sono dipendenti dell'EOC in età feconda. Hanno lavorato per almeno un anno alle dipendenze del detto datore di lavoro e almeno tre di esse hanno usufruito di un congedo di maternità nel corso degli ultimi anni.

Ai sensi del contratto i dipendenti che si trovino in situazione di incapacità lavorativa a causa di malattia hanno diritto alla retribuzione integrale durante un periodo massimo di sei mesi su un periodo di dodici mesi. Essi ricevono successivamente la metà della retribuzione durante un periodo massimo di dodici mesi su un periodo di quattro anni. Un'altra clausola prevede che qualunque permesso non retribuito comporta una riduzione della durata delle ferie annue proporzionalmente alla durata del detto permesso.

Il Maternity Scheme costituisce l'oggetto della lite nel processo a quo. Le interessate hanno adito l'Industrial Tribunal di Manchester per ottenere da quest'ultimo la dichiarazione di nullità o di inapplicabilità di talune clausole della detta normativa nella parte in cui risultano

discriminatorie nei confronti dei lavoratori di sesso femminile e quindi in contrasto con le disposizioni del diritto comunitario.

In forza di una di tali clausole qualunque lavoratrice subordinata che abbia maturato almeno un anno di anzianità alle dipendenze dell'EEOC ha diritto a tre mesi e una settimana di congedo di maternità con la piena retribuzione durante il periodo di assenza continua che precede e segue il parto. Tuttavia, per fruire di tale diritto, la dipendente deve dichiarare di avere l'intenzione di riprendere l'attività lavorativa presso l'EEOC dopo il parto e, nell'ipotesi in cui non ritorni al lavoro, deve impegnarsi a rimborsare qualsiasi retribuzione che abbia ricevuto durante tale periodo, ad eccezione dello SMP cui ha diritto comunque.

Ai sensi di un'altra clausola controversa del Maternity Scheme la lavoratrice subordinata che abbia diritto al congedo di maternità retribuito potrà inoltre ottenere un congedo di maternità supplementare non retribuito.

Infine il Maternity Scheme dispone che la dipendente che non abbia diritto ad un permesso retribuito conserva i propri diritti contrattuali e le indennità che le spettano, eccetto la retribuzione, durante le prime quattordici settimane di congedo.

Il giudice a quo osserva che i lavoratori che fruiscono della possibilità di assentarsi dal lavoro conservando la retribuzione, a qualunque titolo ciò avvenga, ivi comprese le assenze per malattia e i permessi speciali, ad esclusione del congedo di maternità retribuito, non sono tenuti ad impegnarsi a rimborsare una parte della retribuzione qualora non riprendano l'attività lavorativa al termine del periodo di assenza dal lavoro. Inoltre è assodato che le lavoratrici subordinate che usufruiscono di permessi senza retribuzione nel corso della loro carriera sono molto più numerose degli uomini, soprattutto a causa dei congedi di maternità supplementari.

La prima questione

Con la prima questione il giudice a quo domanda in sostanza se la normativa comunitaria osti alla clausola di un contratto di lavoro che subordini il versamento, durante il congedo di maternità, di una retribuzione più elevata delle indennità

previste dalla normativa nazionale in materia di congedo di maternità alla condizione che la lavoratrice s'impegni a riprendere l'attività lavorativa dopo il parto.

A questo proposito si deve rilevare che, in considerazione del rischio che venga meno l'effetto utile delle disposizioni relative al congedo di maternità se non vi è contestuale mantenimento dei diritti connessi al contratto di lavoro, il legislatore comunitario ha previsto che il «mantenimento di una retribuzione e/o il versamento di un'indennità adeguata» alle lavoratrici cui si applica la direttiva devono essere garantiti nel caso del congedo di maternità.

La nozione di indennità cui si riferisce la direttiva 92/85 comprende invece qualsiasi reddito che la lavoratrice percepisca durante il congedo di maternità e che non le sia versato dal datore di lavoro in forza del rapporto di lavoro.

A questo riguardo le disposizioni della direttiva sono volte a garantire che la lavoratrice fruisca durante il congedo di maternità di un reddito di importo per lo meno equivalente a quello della prestazione prevista dalle normative previdenziali nazionali in caso di interruzione dell'attività lavorativa per motivi di salute.

Un reddito di tale livello deve essere garantito alle lavoratrici durante il congedo di maternità, sia che venga versato, sotto forma di indennità o che lo sia sotto forma di retribuzione ovvero risulti dalla combinazione di entrambe.

Tuttavia, la direttiva non intende garantire alla lavoratrice un reddito più elevato di quello che il datore di lavoro si sarebbe impegnato a versarle in forza del contratto di lavoro in caso di assenza per malattia.

Ne deriva che una clausola di un contratto di lavoro in forza della quale la lavoratrice che non riprende l'attività lavorativa dopo il parto è obbligata a rimborsare la differenza tra la retribuzione che le è stata versata durante il congedo di maternità e le indennità che le erano dovute in forza della normativa nazionale in materia di congedo di maternità è compatibile con la direttiva 92/85 nei limiti in cui l'importo dei detti versamenti non sia inferiore al reddito che riceverebbe la lavoratrice interessata, in forza

della normativa previdenziale nazionale, in caso di interruzione dell'attività lavorativa per motivi di salute.

Non comporta pertanto una discriminazione fondata sul sesso la clausola di un contratto di lavoro che subordini l'applicazione di un regime più favorevole di quello previsto dalla normativa nazionale alla condizione che la lavoratrice gestante, diversamente da qualunque altro lavoratore assente dal lavoro per malattia, riprenda l'attività lavorativa dopo il parto dovendo in caso contrario rimborsare la retribuzione erogata in forza del contratto di lavoro durante il congedo di maternità qualora superi il livello delle indennità previste dalla normativa nazionale per il detto congedo.

La seconda questione

Con la seconda questione il giudice a quo domanda in sostanza se il diritto comunitario osti alla clausola di un contratto di lavoro che obblighi una lavoratrice subordinata, che abbia manifestato l'intenzione di iniziare il congedo di maternità nel corso delle sei settimane precedenti la settimana prevista per il parto, si assenti dal lavoro per malattia a causa di problemi di salute connessi alla gravidanza immediatamente prima di tale data e partorisca durante l'assenza per malattia, a retrodatare il congedo di maternità retribuito all'inizio della sesta settimana precedente la settimana presunta per il parto ovvero all'inizio dell'assenza per malattia qualora tale seconda data sia successiva alla prima.

Occorre rilevare che la clausola controversa riguarda la situazione di una lavoratrice gestante che abbia manifestato l'intenzione di iniziare il congedo di maternità nel corso delle sei settimane precedenti la settimana prevista per il parto.

A questo proposito si deve rilevare che la direttiva 92/85 lascia agli Stati membri la facoltà di stabilire la data dell'inizio del congedo di maternità.

Pertanto una normativa nazionale può, come nella fattispecie su cui verte il processo a quo, stabilire che il congedo di maternità cominci alla data notificata dall'interessata al datore di lavoro in quanto data alla quale intende far iniziare il periodo di assenza ovvero il primo giorno dopo

l'inizio della sesta settimana precedente la settimana prevista per il parto in cui la dipendente è interamente o parzialmente assente dal lavoro a causa della gravidanza, qualora tale data sia precedente alla prima.

La clausola su cui verte la seconda questione pregiudiziale si limita a riflettere la scelta effettuata da una normativa nazionale del genere.

La terza questione

Con la terza questione il giudice a quo domanda se la normativa comunitaria osti alla clausola di un contratto di lavoro che vieti ad una lavoratrice di avvalersi del regime delle assenze per malattia durante il periodo di congedo di maternità di almeno quattordici settimane di cui un lavoratore di sesso femminile deve fruire in forza dell'art. 8 della direttiva 92/85 o di qualunque congedo di maternità supplementare che il datore di lavoro le conceda, salvo qualora decida di riprendere il lavoro facendo pertanto cessare definitivamente il congedo di maternità.

Va rilevato in proposito che, sebbene gli Stati membri siano tenuti ad adottare le misure necessarie affinché le lavoratrici fruiscono di un congedo di maternità di almeno quattordici settimane, si tratta di un diritto cui le lavoratrici possono rinunciare, eccezione fatta per le due settimane di congedo obbligatorio le quali iniziano nel Regno Unito il giorno del parto.

Se invece una lavoratrice si ammala nel corso del congedo di maternità di cui alla direttiva 92/85 e si avvale del regime delle assenze per malattia e se tale assenza si conclude in un momento precedente la scadenza del detto congedo di maternità, non può essere privata del diritto di continuare a fruire, dopo tale data, del congedo di maternità previsto dalla citata disposizione sino alla scadenza del periodo minimo di quattordici settimane, conteggiato a decorrere dalla data dell'inizio del congedo di maternità.

Occorre esaminare la terza questione pregiudiziale limitatamente al fatto che la clausola del contratto di lavoro ivi menzionata riguarda il congedo di maternità supplementare che il datore di lavoro concede al lavoratore di sesso femminile.

Si deve rilevare a questo proposito che il divieto di discriminazioni di cui alla direttiva sulla parità di trattamento non esige che una lavoratrice possa avvalersi simultaneamente del diritto al congedo di maternità supplementare concesso dal datore di lavoro e del regime delle assenze per malattia.

Di conseguenza perché un lavoratore di sesso femminile in congedo di maternità possa usufruire del regime di assenza per malattia può essergli richiesto di porre fine, in via definitiva, al congedo di maternità supplementare concesso dal datore di lavoro.

La quarta questione

Con la quarta questione il giudice a quo intende in sostanza accertare se il diritto comunitario osti alla clausola di un contratto di lavoro che limiti il periodo di maturazione dei diritti alle ferie annuali al periodo di congedo di maternità di almeno quattordici settimane di cui i lavoratori di sesso femminile devono fruire ai sensi della direttiva 92/85.

Si deve rilevare che un numero molto più elevato di lavoratrici che di lavoratori usufruisce di assenze dal lavoro non retribuite nel corso della carriera a causa di congedi di maternità supplementari, con la conseguenza che la clausola controversa si applica in realtà ad una percentuale più elevata di donne che di uomini.

Tuttavia l'applicazione più frequente di siffatta clausola alle lavoratrici risulta dall'esercizio del diritto al congedo di maternità non retribuito che i datori di lavoro hanno loro concesso oltre al periodo di tutela garantita dall'art. 8 della direttiva 92/85.

Il congedo di maternità supplementare non retribuito costituisce un vantaggio specifico, che va oltre la tutela predisposta dalla direttiva 92/85 ed è riservato alle lavoratrici, con la conseguenza

che l'interruzione della maturazione dei diritti alle ferie annuali durante il detto congedo non può comportare un trattamento deteriore delle donne.

La quinta questione

Con la quinta questione il giudice a quo intende in sostanza accertare se il diritto comunitario osti alla clausola di un contratto di lavoro che limiti, nell'ambito di un regime previdenziale aziendale interamente finanziato dal datore di lavoro, la maturazione dei diritti a pensione durante il congedo di maternità al periodo nel corso del quale la lavoratrice riceve una retribuzione prevista da tale contratto di lavoro ovvero dalla normativa nazionale.

Si deve rilevare che la maturazione dei diritti a pensione nell'ambito di un regime previdenziale aziendale interamente finanziato dal datore di lavoro fa parte dei diritti connessi al contratto di lavoro delle lavoratrici.

Siffatti diritti devono, conformemente alla direttiva, essere garantiti durante il periodo di congedo di maternità di almeno quattordici settimane di cui le lavoratrici devono fruire.

Benché gli Stati membri abbiano la facoltà, conformemente alla direttiva 92/85, di subordinare il diritto alla retribuzione o all'indennità adeguata alla condizione che la lavoratrice interessata possieda i requisiti per aver diritto ai detti vantaggi previsti dalle normative nazionali, una facoltà del genere non esiste per quanto riguarda i diritti connessi al contratto di lavoro.

Di conseguenza la maturazione, durante il congedo di maternità di cui alla direttiva 92/85, dei diritti a pensione nell'ambito di un regime previdenziale aziendale non può essere subordinata alla condizione che la lavoratrice riceva durante tale periodo una retribuzione prevista dal contratto di lavoro o dallo SMP.

La Corte dichiara :

- «1) L'art. 119 del Trattato CE, l'art. 1 della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati Membri relative

all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, e l'art. 11 della direttiva del Consiglio 19 ottobre 1992, 92/85/CEE, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE), non ostano alla clausola di un contratto di lavoro che subordini il versamento, durante il congedo di maternità di cui all'art. 8 della direttiva 92/85, di una retribuzione più elevata delle indennità previste dalla normativa nazionale in materia di congedo di maternità alla condizione che la lavoratrice si impegni a riprendere l'attività lavorativa dopo il parto durante almeno un mese dovendo in caso contrario rimborsare la differenza tra l'importo della retribuzione erogata durante il congedo di maternità e quello delle dette indennità.

- 2) *L'art. 8 della direttiva 92/85 e l'art. 5, n. 1 della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro, non ostano alla clausola di un contratto di lavoro che obblighi una lavoratrice subordinata che abbia manifestato l'intenzione di iniziare il congedo di maternità nel corso delle sei settimane precedenti la settimana prevista per il parto, si assenti dal lavoro per problemi di salute connessi alla gravidanza immediatamente prima di tale data e partorisca durante l'assenza per malattia, a retrodatare il congedo di maternità retribuito all'inizio della sesta settimana precedente la settimana prevista per il parto ovvero all'inizio dell'assenza per malattia qualora tale seconda data sia successiva alla prima.*
- 3) *La clausola di un contratto di lavoro che vieti ad una lavoratrice di avvalersi del regime delle assenze per malattia durante il periodo di almeno quattordici settimane di congedo di maternità di cui un lavoratore di sesso femminile deve fruire ai sensi dell'art. 8, n. 1, della direttiva 92/85 a meno che decida di riprendere l'attività lavorativa facendo quindi cessare definitivamente il congedo di maternità non è compatibile con le disposizioni della direttiva 92/85. Per contro la clausola di un contratto di lavoro che vieti ad una lavoratrice di avvalersi del regime di assenza per malattia durante un congedo di maternità supplementare concesso dal datore di lavoro a meno che decida di riprendere il lavoro facendo quindi cessare definitivamente il congedo di maternità è compatibile con le disposizioni delle direttive 76/207 e 92/85.*
- 4) *Le direttive 92/85 e 76/207 non ostano alla clausola di un contratto di lavoro in forza della quale il periodo di maturazione dei diritti alle ferie annuali viene limitato al congedo di maternità di almeno quattordici settimane di cui i lavoratori di sesso femminile devono fruire ai sensi dell'art. 8 della direttiva 92/85, mentre la maturazione dei detti diritti viene interrotta durante qualsiasi periodo di congedo di maternità supplementare concesso dal datore di lavoro.*
- 5) *La direttiva 92/85 osta alla clausola di un contratto di lavoro che limiti, nell'ambito di un regime previdenziale aziendale interamente finanziato dal datore di lavoro, la maturazione dei diritti a pensione durante il congedo di maternità di cui all'art. 8 della*

detta direttiva al periodo nel corso del quale la lavoratrice riceve una retribuzione prevista dal detto contratto o dalla normativa nazionale».

L'avvocato generale D. Ruiz-Jarabo Colomer ha presentato le sue conclusioni all'udienza della Corte del 19 febbraio 1998.

Egli proponeva di risolvere le questioni pregiudiziali come segue:

- 1) Nella fattispecie che ci occupa, né l'art. 119 del Trattato di Roma, né la direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE, relativa al ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, né la direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, né la direttiva del Consiglio 19 ottobre 1992, 92/85/CEE, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'art. 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE) ostano all'applicazione di clausole come quelle in esame, le quali prevedono quanto segue:
 - a) che un datore di lavoro, che sia disposto a garantire, a favore delle sue dipendenti, una tutela maggiore di quella stabilita dalla legge in materia di retribuzione durante il congedo di maternità, esiga in contropartita che le dipendenti dichiarino prima di iniziare il congedo di maternità che intendono tornare al lavoro e assumano l'impegno di rifondere la differenza tra la retribuzione integrale che sarà stata loro versata e l'indennità legale di maternità che avrebbero ricevuto se non si fossero impegnate a riprendere l'attività lavorativa per almeno un mese;
 - b) se una lavoratrice desidera iniziare il congedo di maternità ad una data anteriore alle sei settimane precedenti la data prevista del parto ed è assente dal lavoro per una malattia connessa alla gravidanza immediatamente prima di tale data e partorisce durante tale assenza, il congedo di maternità può essere retrodatato alla data più recente tra l'inizio dell'assenza per malattia e l'inizio della sesta settimana precedente la settimana prevista per il parto;
 - c) viene vietato ad una lavoratrice che ha iniziato il congedo di maternità o che si trova in congedo di maternità non retribuito di fruire del regime delle assenze per malattia con mantenimento della retribuzione integrale, nel caso in cui durante il congedo di maternità possa percepire la sola indennità legale di malattia, a meno che non scelga, con tre settimane di preavviso, di tornare al lavoro e pertanto di porre fine, ove il parto sia già avvenuto, alla situazione specifica relativa alla maternità, a condizione che siano trascorse le due settimane di congedo di maternità obbligatorio;
 - d) viene limitato il periodo durante il quale le ferie annuali possono essere maturate al periodo minimo legale di quattordici settimane di congedo di maternità e, di conseguenza, viene esclusa la maturazione delle ferie durante ogni ulteriore periodo di congedo di maternità.
- 2) E' contraria al combinato disposto dell'art. 11, punto 2, lett. a) della direttiva 92/85, e dell'art. 8 della medesima direttiva, la condizione che limiti il periodo durante il quale possano essere maturati i diritti a pensione in un regime previdenziale aziendale durante le quattordici settimane di congedo di maternità al periodo durante il quale la donna percepisca, sotto forma di stipendio o di indennità legale di maternità, una retribuzione erogata dal datore di lavoro.

ALLEGATO 10

I. SENTENZE

Dinanzi alla Corte

Causa C-394/96**Mary Brown / Rentokil Ltd****Politica sociale**

30 giugno 1998

Pregiudiziale**«Parià di trattamento tra uomini e donne — Licenziamento di una gestante — Assenze dovute ad una malattia che trova origine nella gravidanza»****(Plenum)**

Con ordinanza 28 novembre 1996, la House of Lords ha sottoposto alla Corte due questioni vertenti sull'interpretazione della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE.

Tali questioni sono state sollevate nell'ambito di una controversia fra la signora Brown e la Rentokil Ltd (in prosieguo: la «Rentokil») a proposito del licenziamento della prima avvenuto nel corso della gravidanza.

Dall'ordinanza di rinvio risulta che la signora Brown era dipendente della Rentokil, in qualità di autista. La sua attività consisteva principalmente nel trasporto e nella sostituzione delle unità «Sanitact» in negozi ed altri centri. Secondo l'interessata, si trattava di un lavoro pesante.

Nell'agosto 1990, la signora Brown comunicava alla Rentokil di essere in stato interessante. Ella incontrava poi difficoltà connesse alla sua gravidanza. A partire dal 16 agosto 1990, ella presentava in successione certificati della durata di quattro settimane in cui venivano diagnosticati diversi disturbi dovuti alla gravidanza. Ella cessava di lavorare dalla metà dell'agosto 1990.

La Rentokil aveva inserito, nei contratti di lavoro dei suoi dipendenti, una clausola che prevedeva

il licenziamento del lavoratore interessato, uomo o donna, in caso di assenza ininterrotta per malattia protrattasi oltre le 26 settimane.

Con lettera del 30 gennaio 1991, la ricorrente veniva quindi licenziata, con effetto dall'8 febbraio 1991, mentre si trovava in stato di gravidanza. Il parto avveniva il 22 marzo seguente.

Con sentenza registrata il 5 agosto 1991, l'Industrial Tribunal respingeva il ricorso che la signora Brown aveva proposto avverso il suo licenziamento.

La signora Brown ricorreva in ultima istanza dinanzi alla House of Lords che ha sottoposto alla Corte due questioni pregiudiziali.

Secondo la costante giurisprudenza della Corte il licenziamento di una lavoratrice a motivo della gravidanza o per un motivo basato sostanzialmente su tale stato può riguardare solo le donne e costituisce quindi una discriminazione basata sul sesso.

Dal fascicolo di causa risulta che tale questione si riferisce al licenziamento di una lavoratrice nel corso della sua gravidanza a motivo di assenze dovute ad un'incapacità lavorativa provocata da

tale stato. Come ha osservato la Rentokil, la causa del licenziamento della signora Brown risiede nella circostanza che ella era malata nel corso della sua gravidanza al punto da essere inidonea al lavoro per 26 settimane. E' d'altronde pacifico che tale malattia trovava la sua origine nella gravidanza.

Ora, il licenziamento di una donna nel corso della sua gravidanza non può basarsi su motivi relativi all'incapacità che comporta il suo stato di fornire le prestazioni lavorative a cui essa si è impegnata nei confronti del suo datore di lavoro. Se una interpretazione del genere venisse adottata, il beneficio della tutela garantita dal diritto comunitario alla donna durante la gravidanza sarebbe riservato alle sole lavoratrici gestanti in grado di adempiere gli obblighi del loro contratto di lavoro, di guisa che le disposizioni della direttiva sarebbero private della loro pratica efficacia.

Infatti, se lo stato di gravidanza non è in alcun modo assimilabile ad uno stato patologico, ciò non toglie che la gravidanza corrisponde ad un periodo nel corso del quale possono presentarsi disturbi e complicazioni che possono costringere la donna ad uno stretto controllo medico e, se del caso, ad osservare un riposo assoluto durante l'intero periodo della gravidanza o parte di questa. Tali disturbi e complicazioni, che possono comportare un'incapacità lavorativa rientrano nei rischi inerenti allo stato di gravidanza e partecipano quindi della specificità di tale stato.

Nella citata sentenza Hertz la Corte ha concluso che durante il congedo di maternità, di cui fruisce in forza del diritto nazionale, la donna è tutelata contro i licenziamenti motivati dalla sua assenza.

Se una protezione del genere contro il licenziamento dev'essere riconosciuta alla donna durante il congedo di maternità, il principio di

non discriminazione, dal canto suo, impone una tutela analoga durante l'intero periodo della gravidanza. Infatti, come risulta dal punto 22 della presente sentenza, il licenziamento di una lavoratrice che avviene nel corso della gravidanza a seguito di assenze dovute all'incapacità lavorativa, derivante dalla gravidanza è connesso al verificarsi dei rischi inerenti alla gravidanza e deve quindi ritenersi sostanzialmente basato sul fatto della gravidanza. Un licenziamento del genere può riguardare solo le donne e costituisce quindi una discriminazione diretta basata sul sesso.

Ne consegue che gli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva 76/207 ostano al licenziamento di una lavoratrice in un momento qualsiasi nel corso della sua gravidanza a seguito di assenze dovute ad una incapacità lavorativa provocata da una malattia che trova la sua origine in tale gravidanza.

Risulta dall'insieme delle considerazioni che precedono che, contrariamente a quanto la Corte ha affermato nella sentenza 29 maggio 1997, quando una lavoratrice si assenta a seguito di una malattia che trova la sua origine nella gravidanza o nel parto, nel caso in cui tale malattia si sia manifestata nel corso della gravidanza e si sia prolungata durante e dopo il congedo di maternità, l'assenza non soltanto durante il congedo di maternità, ma anche durante il periodo che va dall'inizio della sua gravidanza all'inizio del congedo di maternità non può essere presa in considerazione per il calcolo del periodo che giustifica il suo licenziamento nell'ordinamento nazionale. Quanto all'assenza della lavoratrice dopo il congedo di maternità, essa può essere presa in considerazione alle stesse condizioni dell'assenza di un uomo a motivo di una incapacità lavorativa della stessa durata.

Tenuto conto della soluzione data alla prima questione, non occorre risolvere la seconda.

La Corte dichiara :

«Gli artt. 2, n. 1, e 5, n. 1, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni

di lavoro, ostano al licenziamento di una lavoratrice in un momento qualsiasi nel corso della sua gravidanza a seguito di assenze dovute ad un'incapacità lavorativa provocata da una malattia che trova la sua origine in tale gravidanza.

Al riguardo, la circostanza che la lavoratrice sia stata licenziata nel corso della gravidanza in base ad una clausola contrattuale che consente al datore di lavoro di licenziare i lavoratori, indipendentemente dal loro sesso, dopo un determinato numero di settimane di assenza ininterrotta, è irrilevante».

L'avvocato generale D. Ruiz-Jarabo Colomer ha presentato le sue conclusioni all'udienza della Corte del 5 febbraio 1998.

Egli ha proposto alla Corte di giustizia di risolvere nei seguenti termini la prima questione pregiudiziale:

- 1) a) Il licenziamento di una gestante, a causa dell'incapacità lavorativa dovuta al suo stato di gravidanza, è in contrasto col combinato disposto dell'art. 5, n. 1, e dell'art. 2, n. 1, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.
- b) La circostanza secondo cui il licenziamento avviene sulla base di una clausola contrattuale che consente al datore di lavoro di procedere al licenziamento di un dipendente, indipendentemente dal sesso di questi, dopo un determinato numero di settimane di assenza continuata è influente sulla precedente soluzione».

Nel caso in cui la Corte di giustizia consideri, al contrario, che non sia discriminatorio licenziare una donna incinta a causa della incapacità lavorativa dovuta al suo stato di gravidanza, egli ha proposto che la seconda questione pregiudiziale venga risolta nei seguenti termini:

- 2) a) Il combinato disposto dell'art. 5, n. 1, e dell'art. 2, n. 1, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, non osta a che una gestante, che non soddisfi le condizioni imposte dalla normativa nazionale in ordine alla durata del suo rapporto di lavoro per aver diritto ad assentarsi per gravidanza o parto, sia licenziata durante il periodo in cui, se avesse avuto tale diritto, avrebbe potuto esercitarlo.
- b) La circostanza secondo cui il licenziamento della lavoratrice avviene sulla base di una clausola contrattuale che consente al datore di lavoro di procedere al licenziamento di qualsiasi dipendente, indipendentemente dal sesso di questi, dopo un determinato numero di settimane di assenza continuata, è influente sulla precedente soluzione».

24-7-1998

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 171

Visto il decreto ministeriale 14 giugno 1998 con il quale vengono definiti transitoriamente le procedure e i parametri standard di cui all'art. 2, comma 1, lettera b), del citato regolamento;

Ritenuto opportuno innovare gradualmente le modalità di accesso ai corsi di laurea che, dalla loro attivazione non hanno ancora completato il primo ciclo di durata legale previsto dal relativo ordinamento didattico;

Decreta:

Art. 1.

1. Per l'anno accademico 1998-99 l'ammissione degli studenti ai corsi di laurea citati in premessa avviene per pubblico concorso effettuato secondo criteri e modalità definiti dalle università e pubblicizzati nei relativi bandi.

Art. 2.

1. La prova selettiva, qualora non diversamente disposto dai regolamenti didattici di Ateneo, consiste in una serie di domande con risposta a scelta multipla, elaborate da apposita commissione.

Il presente decreto sarà pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

Roma, 20 luglio 1998

p. Il Ministro: GUERZONI

98A6625

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

DECRETO 27 maggio 1998.

Estensione della tutela della maternità e dell'assegno al nucleo familiare.

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

DI CONCERTO CON

IL MINISTRO DEL TESORO, DEL BILANCIO E DELLA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA

Visto l'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, che ha previsto l'istituzione di apposita gestione separata presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale, in favore dei lavoratori privi di altre forme di tutela previdenziale;

Visto l'art. 59, comma 16, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, che ha previsto, tra l'altro, l'estensione, agli iscritti alla predetta gestione, della tutela relativa alla maternità e agli assegni al nucleo familiare nei limiti delle risorse rinvenienti dallo specifico contributo fissato nella misura dello 0,5 per cento;

Vista la legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni ed integrazioni, concernente la tutela delle lavoratrici madri subordinate, la legge 29 dicembre 1987, n. 586, concernente la tutela per la maternità delle lavoratrici autonome, la legge 11 dicembre 1990, n. 379, concernente la tutela della maternità delle libere professioniste;

Visto l'art. 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito nella legge 13 maggio 1988, n. 153, che ha istituito l'assegno per il nucleo familiare e le successive integrazioni e modificazioni;

Considerato che le regole contenute nelle citate leggi relative alla tutela della maternità e agli assegni al nucleo familiare non sono estensibili di per sé alla fattispecie in esame per la peculiarità della attività svolta dai soggetti iscritti alla gestione separata;

Considerato che per il regime della tutela della maternità e degli assegni al nucleo familiare e per la ricerca dell'adeguata disciplina non può, peraltro, prescindersi dalla entità delle risorse derivanti dal gettito contributivo sopra richiamato;

Ritenuto, pertanto, di doversi prendere a base di riferimento per il calcolo della prestazione economica di maternità il massimale contributivo di cui all'art. 2, comma 18, della legge 8 agosto 1995, n. 335;

Preso atto della previsione di gettito per l'anno 1998;

Ritenuta la necessità di contenere, per effetto dei limiti derivanti dalle risorse rinvenienti dallo specifico gettito contributivo, la corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare in base ai seguenti criteri:

a) pagamento dell'assegno ai nuclei il cui reddito familiare annuo, suddiviso per il numero dei componenti il nucleo stesso, non sia superiore agli otto milioni di lire pro-capite;

b) limite di reddito annuo pro-capite di lire dieci milioni in caso di nuclei monogenitoriali o con un inabile;

c) esclusione dell'assegno per i nuclei composti da due genitori ed un figlio minore e per i nuclei senza figli minori, purché non siano presenti inabili;

Decreta:

Art. 1.

Destinatari dell'assegno in caso di parto

1. A decorrere dal 1° gennaio 1998, alle iscritte alla gestione separata presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale di cui all'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, è corrisposto, in caso di parto, un assegno, una volta tanto, calcolato ai sensi dell'art. 2 del presente decreto. Dal beneficio sono escluse le lavoratrici iscritte ad altre forme obbligatorie e le pensionate.

2. L'assegno di cui al comma 1 è corrisposto a condizione che, nei confronti delle lavoratrici interessate, risultino attribuite tre mensilità della contribuzione dello 0,5 per cento, di cui all'art. 59, comma 16, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, nei dodici mesi precedenti i due mesi anteriori la data dell'evento.

24-7-1998

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 171

3. Per l'anno 1998 l'assegno di parto è corrisposto anche se, nell'anno solare precedente quello dell'evento, non risulti attribuito alcun contributo.

Art. 2.

Misura dell'assegno

1. L'assegno di parto è calcolato in relazione al massimale di contribuzione ai fini dell'assicurazione invalidità, vecchiaia e superstiti, con le seguenti percentuali:

0,60% nell'ipotesi di contribuzione, fino a quattro mensilità, anche non continuativa, nei dodici mesi precedenti i due mesi anteriori la data dell'evento;

1,20% nell'ipotesi di contribuzione, da cinque a otto mensilità, anche non continuativa, nei dodici mesi precedenti i due mesi anteriori la data dell'evento;

2,40% nell'ipotesi di contribuzione, da nove a dodici mensilità, anche non continuativa, nei dodici mesi precedenti i due mesi anteriori la data dell'evento.

2. Per l'anno 1998 l'assegno di parto è corrisposto in misura pari alla media degli importi risultanti dalle percentuali indicate nelle fasce di cui al comma precedente.

3. L'assegno di parto è corrisposto dalla competente gestione separata, a seguito di apposita domanda presentata dall'interessata, con le modalità ed i termini stabiliti dall'istituto erogatore.

4. La competente gestione separata provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi.

Art. 3.

Misura dell'assegno in caso di aborto

1. In caso di aborto, spontaneo o terapeutico, verificatosi non prima del terzo mese di gravidanza, l'assegno di cui all'art. 1 è corrisposto nella misura pari alla metà degli importi determinati ai sensi dell'art. 2, comma 1, del presente decreto.

2. Per l'anno 1998 l'assegno di aborto è corrisposto nella misura pari alla metà dell'importo determinato ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente decreto.

3. L'assegno di aborto è corrisposto dalla competente gestione separata con le modalità ed i termini stabiliti dall'istituto erogatore. La domanda deve essere corredata da apposito certificato medico, rilasciato dalla competente unità sanitaria locale, comprovante il giorno dell'avvenuto aborto spontaneo o terapeutico.

Art. 4.

Assegni al nucleo familiare

1. A decorrere dal 1° gennaio 1998 agli iscritti alla gestione separata, di cui all'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, è estesa la disciplina dell'assegno al nucleo familiare di cui all'art. 2 del decreto legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, nella legge 13 maggio 1988, n. 153. Dal beneficio sono esclusi i lavoratori iscritti ad altre forme obbligatorie ed i pensionati.

2. L'assegno indicato al comma 1 è corrisposto ai soli nuclei il cui reddito familiare annuo, suddiviso per il numero dei componenti il nucleo, non sia superiore agli otto milioni di lire pro-capite. In caso di nuclei monogenitoriali o con un inabile, il limite di reddito annuo pro-capite è di dieci milioni di lire. Sono esclusi dall'assegno i nuclei composti da due genitori ed un figlio minore ed i nuclei senza figli minori, purché non siano presenti inabili.

3. L'assegno è corrisposto dalla competente gestione separata, a seguito di domanda presentata dai lavoratori interessati, con le modalità ed i termini stabiliti dall'istituto erogatore.

4. Ai soggetti indicati al comma 1, l'assegno non spetta se la somma dei redditi derivanti dalle attività indicate all'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, è inferiore al 70 per cento del reddito complessivo del nucleo familiare.

Il presente decreto sarà trasmesso ai competenti organi di controllo e pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

Roma, 27 maggio 1998

*Il Ministro del lavoro
e della previdenza sociale*
TREU

*p. Il Ministro del tesoro, del bilancio
e della programmazione economica*
PINZA

Registrato alla Corte dei conti il 18 giugno 1998;
Registro n. 1 Lavoro e previdenza sociale, foglio n. 209

98A6626

DECRETO 13 luglio 1998.

Scioglimento della società cooperativa edilizia «La Stabile» a r.l., in San Giovanni Persiceto.

IL DIRETTORE

DELLA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO
DI BOLOGNA

Visto l'art. 2544 del codice civile;

Vista la legge 17 luglio 1975, n. 400, art. 2;

Visto l'art. 18 della legge 31 gennaio 1992, n. 59;

Atteso che l'autorità amministrativa per le società cooperative ed i loro consorzi si identifica, ai sensi dell'art. 1 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 febbraio 1947, n. 1577, con il Ministero del lavoro e della previdenza sociale;

Visto il decreto del direttore generale della cooperazione del 6 marzo 1996 di decentramento alle direzioni provinciali del lavoro-servizio politiche del lavoro, l'adozione del provvedimento di scioglimento senza nomina di liquidatore di società cooperative, ai sensi dell'art. 2544 del codice civile;

ALLEGATO 12

21-12-1996

Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana

Sottosegretario di Stato

DECRETO LEGISLATIVO 25 novembre 1996, n. 645.

Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Visto l'articolo 34 della legge 22 febbraio 1994, n. 146, recante delega al Governo per il recepimento della direttiva 92/85/CEE in materia di sicurezza e salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento;

Visto l'articolo 6, comma 3, della legge 6 febbraio 1996, n. 52, legge comunitaria 1994, recante proroga dei termini della delega legislativa contemplata dall'articolo 34 della citata legge n. 146 del 1994;

Vista la legge 30 dicembre 1971, n. 1204;

Vista la legge 9 dicembre 1977, n. 903;

Visto il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1969, n. 1335;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione dell'11 ottobre 1996;

Acquisiti i pareri delle competenti commissioni permanenti della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 21 novembre 1996;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri degli affari esteri, di grazia e giustizia, del tesoro, della sanità, per la funzione pubblica e, gli affari regionali, per le pari opportunità e per la solidarietà sociale;

EMANA

il seguente decreto legislativo:

Art. 1.

Campo di applicazione

1. Il presente decreto legislativo prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti.

Art. 2.

Linee direttrici

1. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 26 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni e integrazioni, sono recepite le linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, concernenti la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici di cui all'articolo 1 e riguardanti anche i movimenti, le posizioni di lavoro, la fatica mentale e fisica e gli altri disagi fisici e mentali connessi con l'attività svolta dalle predette lavoratrici.

2. Con la stessa procedura di cui al comma 1, si provvede ad adeguare ed integrare la disciplina contenuta nel decreto di cui al comma 1, in conformità alle modifiche alle linee direttrici adottate dalla Commissione dell'Unione europea.

Art. 3.

Divieto di esposizione

1. I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, di cui all'articolo 3, primo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, includono anche tutti quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro che sono indicati nell'allegato II.

Art. 4.

Valutazione e informazione

1. Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 1, primo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come integrato dall'articolo 3, e fermo restando quanto stabilito dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, il datore di lavoro, nell'ambito ed agli effetti della valutazione di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni, valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici di cui all'articolo 1, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato I nel rispetto delle linee direttrici stabilite con i decreti di cui all'articolo 2, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.

2. L'obbligo di informazione stabilito dall'articolo 21 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni, comprende quello di informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione di cui al comma 1 e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

21-12-1996

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 299

Art. 5.

Misure di protezione e di prevenzione

1. Qualora i risultati della valutazione di cui all'articolo 4, comma 1, rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici di cui all'articolo 1, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.

2. Ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'articolo 3, secondo, terzo e quarto comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, dandone contestuale informazione scritta all'ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio, anche ai fini di quanto stabilito dall'articolo 5, primo comma, lettera c), della Legge n. 1204 del 1971.

3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 trovano applicazione al di fuori dei casi di divieto sanciti dall'articolo 3, primo comma, della legge n. 1204 del 1971, come integrato dall'articolo 3.

4. L'inosservanza della disposizione di cui al comma 1 è punita con la sanzione di cui all'articolo 31, primo comma, della legge n. 1204 del 1971.

Art. 6.

Lavoro notturno

1. In materia di lavoro notturno, per le lavoratrici di cui all'articolo 1 restano ferme le vigenti disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali.

Art. 7.

Esami prenatali

1. Le lavoratrici gestanti di cui all'articolo 1 hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

2. Per la fruizione dei permessi di cui al comma 1 le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Art. 8.

Aggiornamento allegati

1. Con la procedura di cui all'articolo 2, comma 1, possono essere modificati o integrati gli elenchi di cui agli allegati I e II in conformità alle modifiche adottate in sede comunitaria.

Art. 9.

Disposizioni finali

1. Per quanto non diversamente previsto dal presente decreto, restano ferme le disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni, dalla legge 30 dicembre 1971, n. 1204, nonché da ogni altra disposizione in materia.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 25 novembre 1996

SCALFARO

PRODI, *Presidente del Consiglio dei Ministri*

TREU, *Ministro del lavoro e della previdenza sociale*

DINI, *Ministro degli affari esteri*

FLICK, *Ministro di grazia e giustizia*

CIAMPI, *Ministro del tesoro*

BINDI, *Ministro della sanità*

BASSANINI, *Ministro per la funzione pubblica e gli affari regionali*

FINOCCHIARO, *Ministro per le pari opportunità*

TURCO, *Ministro per la solidarietà sociale*

Visto, il Guardasigilli: FLICK

ALLEGATO I

ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI PROCESSI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 4

A. Agenti.

1. Agenti fisici, allorché vengono considerati come agenti che comportano lesioni del feto o/o rischiano di provocare il distacco della placenta, in particolare:

a) colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;

b) movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorsolombari;

c) rumore;

d) radiazioni ionizzanti;

e) radiazioni non ionizzanti;

f) sollecitazioni termiche;

g) movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale e fisica e altri disagi fisici connessi all'attività svolta dalle lavoratrici di cui all'art. 1.

21-12-1996

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 259

2. Agenti biologici.

Agenti biologici dei gruppi di rischio da 2 a 4 ai sensi dell'art. 75 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni, nella misura in cui sia noto che tali agenti o le terapie che essi rendono necessarie mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino ancora nell'allegato II.

3. Agenti chimici.

Gli agenti chimici seguenti, nella misura in cui sia noto che mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino ancora nell'allegato II:

a) sostanze etichettate R 40; R 45; R 46 e R 47 ai sensi della direttiva n. 67/548/CEE, purché non figurino ancora nell'allegato II;

b) agenti chimici che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni;

c) mercurio e suoi derivati;

d) medicinali antimitotici;

e) monossido di carbonio;

f) agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.

B. Processi.

Processi industriali che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni.

C. Condizioni di lavoro.

Lavori sotterranei di carattere minerario.

ALLEGATO II**ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 3****A. Lavoratrici gestanti di cui all'art. 1.****1. Agenti:****a) agenti fisici:**

lavoro in atmosfera di sovrappressione elevata, ad esempio in camere sotto pressione, immersione subacquea;

b) agenti biologici:

toxoplasma;

virus della rosolia;

a meno che sussista la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione;

c) agenti chimici:

piombo e suoi derivati, nella misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro:

lavori sotterranei di carattere minerario.

*** B. Lavoratrici in periodo di allattamento di cui all'art. 1.****1. Agenti:****a) agenti chimici:**

piombo e suoi derivati, nella misura in cui tali agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro:

lavori sotterranei di carattere minerario.

NOTE**AVVERTENZA:**

Il testo delle note qui pubblicato è stato redatto ai sensi dell'art. 10, comma 3, del testo unico delle disposizioni sulla promulgazione delle leggi, sull'emanazione dei decreti del Presidente della Repubblica e sulle pubblicazioni ufficiali della Repubblica italiana, approvato con D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 1092, al solo fine di facilitare la lettura delle disposizioni di legge alle quali è operato il rinvio. Restano invariati il valore e l'efficacia degli atti legislativi qui trascritti.

Per le direttive CEE vengono forniti gli estremi di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee (GUCE).

Note alle premesse:

— L'art. 76 della Costituzione regola la delega al Governo dell'esercizio della funzione legislativa e stabilisce che essa non può avvenire se non con determinazione di principi e criteri direttivi e soltanto per tempo limitato e per oggetti definiti.

— L'art. 87 della Costituzione conferisce, tra l'altro, al Presidente della Repubblica il potere di promulgare le leggi e di emanare i decreti aventi valore di legge ed i regolamenti.

— La legge 22 febbraio 1994, n. 146, reca disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee - legge comunitaria 1993. L'art. 34 così recita:

«Art. 34 (*Sicurezza e salute dei lavoratori durante il lavoro*). — 1. Il Governo è delegato ad emanare i decreti legislativi di attuazione delle direttive particolari già adottate successivamente alla legge 19 febbraio 1992, n. 142, e successive modificazioni, ad eccezione delle direttive 92/57/CEE, 92/58/CEE, 92/85/CEE, 92/91/CEE e 92/104/CEE, comprese negli elenchi di cui agli allegati A e B richiamati dall'art. 1 della presente legge, o che saranno adottate entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge dal Consiglio delle Comunità europee, ai sensi dell'art. 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE, con le stesse modalità e con gli stessi criteri di cui agli articoli 1, 2 e 43 della legge 19 febbraio 1992, n. 142, e successive modificazioni, nonché all'art. 27 della legge 19 dicembre 1992, n. 489.

2. I decreti legislativi di attuazione delle direttive particolari già adottate ai sensi dell'art. 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE successivamente alla legge 19 febbraio 1992, n. 142, e successive modificazioni, sono emanati entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge. I decreti legislativi di attuazione delle direttive particolari che saranno adottate entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge dal Consiglio delle Comunità europee, ai sensi del citato art. 16, paragrafo 1, della stessa direttiva 89/391/CEE, sono emanati entro due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

3. All'art. 43, comma 1, della legge 19 febbraio 1992, n. 142, dopo le parole: «90/679/CEE» sono aggiunte le seguenti: «e anche 91/383/CEE».

— La direttiva 92/85/CEE è pubblicata in GUCE n. L 348 del 28 novembre 1992.

— La legge 6 febbraio 1996, n. 52, reca disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee - legge comunitaria 1994. L'art. 6, comma 3, così recita: «3. I termini di cui all'art. 34, comma 2, della legge 22 febbraio 1994, n. 146, sono differiti di nove mesi a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, salvo per quanto concerne le direttive 92/57/CEE e 92/58/CEE, per l'attuazione delle quali dovrà provvedersi con decreto legislativo da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge. I decreti per l'attuazione delle direttive di cui al presente comma sono sottoposti al parere delle commissioni parlamentari competenti per materia».

21-12-1996.

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale, n. 299

— La legge 30 dicembre 1971, n. 1204, reca norme per la tutela delle lavoratrici madri.

— La legge 9 dicembre 1977, n. 903, disciplina la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.

— Il D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, reca attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE e 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.

— Il D.P.R. 30 dicembre 1969, n. 1335, reca norme in materia di indicazioni e contrassegni da apporre sui recipienti nei quali sono conservati prodotti o materie pericolosi o nocivi.

Nota all'art. 2:

— Per il D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, vedi note alle premesse. L'art. 26 modifica il D.P.R. 27 aprile 1995, n. 547. In particolare il comma 1 sostituisce l'art. 393 del prodotto D.P.R.; il comma 2 sostituisce l'art. 394; il comma 3 sopprime l'art. 395. Il testo vigente degli articoli 393 e 394 è il seguente:

«Art. 393 (Costituzione della commissione). — 1. Presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale è istituita una commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro. Essa è presieduta dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale o dal direttore generale della Direzione generale dei rapporti di lavoro da lui delegato, ed è composta da:

a) cinque funzionari esperti designati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di cui tre ispettori del lavoro, laureati uno in ingegneria, uno in medicina e chirurgia e uno in chimica o fisica;

b) il direttore e tre funzionari dell'Istituto superiore per la prevenzione e sicurezza del lavoro;

c) un funzionario dell'Istituto superiore di sanità;

d) il direttore generale competente del Ministero della sanità ed un funzionario per ciascuno dei seguenti Ministeri: industria, commercio ed artigianato; interno; difesa; trasporti; risorse agricole alimentari e forestali; ambiente e della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e degli affari regionali;

e) sei rappresentanti delle regioni e province autonome designati dalla Conferenza Stato-regioni;

f) un rappresentante dei seguenti organismi: Istituto nazionale assicurazioni e infortuni sul lavoro; Corpo nazionale dei vigili del fuoco; Consiglio nazionale delle ricerche; UNI; CEI; Agenzia nazionale protezione ambiente; Istituto italiano di medicina sociale;

g) otto esperti nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione delle organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative a livello nazionale;

h) otto esperti nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, anche dell'artigianato e della piccola e media impresa, maggiormente rappresentative a livello nazionale;

i) un esperto nominato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione delle organizzazioni sindacali dei dirigenti d'azienda maggiormente rappresentative a livello nazionale.

Ai predetti componenti, per le riunioni o giornate di lavoro, non spetta il gettone di presenza di cui al decreto del Presidente della Repubblica 11 gennaio 1956, n. 5, e successive modificazioni.

2. Per ogni rappresentante effettivo è designato un membro supplente.

3. All'inizio di ogni mandato la commissione può istituire comitati speciali permanenti dei quali determina la composizione e la funzione.

4. La commissione può chiamare a far parte dei comitati di cui al comma 3 persone particolarmente esperte, anche su designazione delle associazioni professionali, dell'università e degli enti di ricerca, in relazione alle materie trattate.

5. Le funzioni inerenti alla segreteria della commissione sono disimpegnate da due funzionari del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

6. I componenti della commissione consultiva permanente ed i segretari sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione degli organismi competenti e durano in carica tre anni.

«Art. 394 (Compiti della commissione). — 1. La commissione consultiva permanente ha il compito di:

a) esaminare i problemi applicativi della normativa in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro e predisporre una relazione annuale al riguardo;

b) formulare proposte per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente e per il suo coordinamento con altre disposizioni concernenti la sicurezza e la protezione della salute dei lavoratori, nonché per il coordinamento degli organi preposti alla vigilanza;

c) esaminare le problematiche evidenziate dai comitati regionali sulle misure preventive e di controllo dei rischi adottate nei luoghi di lavoro;

d) proporre linee guida applicative della normativa di sicurezza;

e) esprimere parere sugli adeguamenti di natura strettamente tecnica relativi alla normativa CEE da attuare a livello nazionale;

f) esprimere parere sulle richieste di deroga previste dall'art. 48 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277;

g) esprimere parere sulle richieste di deroga previste dall'art. 8 del decreto legislativo 25 gennaio 1992, n. 77;

h) esprimere parere sul riconoscimento della conformità alle vigenti norme per la sicurezza e la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro di mezzi e sistemi di sicurezza;

i) esprimere il parere sui ricorsi avverso le disposizioni impartite dagli ispettori del lavoro nell'esercizio della vigilanza, sulle attività comportanti rischi particolarmente elevati, individuate ai sensi dell'art. 43, comma 1, lettera g), n. 4, della legge 19 febbraio 1991, n. 142, secondo le modalità di cui all'art. 402;

l) esprimere parere, su richiesta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale o del Ministero della sanità o delle regioni, su qualsiasi questione relativa alla sicurezza del lavoro e alla protezione della salute dei lavoratori.

2. La relazione di cui al comma precedente, lettera a), è resa pubblica ed è trasmessa alle commissioni parlamentari competenti ed ai presidenti delle regioni.

3. La commissione, per l'espletamento dei suoi compiti, può chiedere dati o promuovere indagini e, su richiesta o autorizzazione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, effettuare sopralluoghi».

Nota all'art. 3:

— Per la legge 30 dicembre 1971, n. 1204, vedi note alle premesse. L'art. 3, primo comma, così recita: «È vietato adibire al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto. In attesa della pubblicazione del regolamento di esecuzione della presente legge, i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri restano determinati dalla tabella annessa al decreto del Presidente della Repubblica 21 maggio 1953, n. 568».

Nota all'art. 4:

— Per l'art. 3, primo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, vedi nota all'art. 3.

— Il D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, reca il regolamento di esecuzione della legge 30 dicembre 1971, n. 1204. L'art. 5 così recita:

«Art. 5. — Il divieto di cui all'art. 3, primo comma, della legge si intende riferito al trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa.

I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo, sono i seguenti:

a) quelli previsti dagli articoli 1 e 2 del decreto del Presidente della Repubblica 20 gennaio 1976, n. 432, recante la determinazione dei lavori pericolosi, faticosi ed insalubri ai sensi dell'art. 6 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti;

21-32-1996

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 299

b) quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per sette mesi dopo il parto;

c) quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a sette mesi dopo il parto;

d) i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti di cui all'art. 65 del decreto del Presidente della Repubblica 13 febbraio 1964, n. 185: durante la gestazione e per sette mesi dopo il parto;

e) i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

f) i lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

g) i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario, o che obbligano ad una posizione particolarmente sfaticante: durante la gestazione e fino al termine di interdizione dal lavoro;

h) i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

i) i lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

l) i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali: durante la gestazione e per sette mesi dopo il parto;

m) i lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame: durante la gestazione e per sette mesi dopo il parto;

n) i lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

o) i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.

Il periodo per il quale è previsto, ai sensi del terzo comma dell'art. 3 della legge, che la lavoratrice possa essere spostata ad altre mansioni, può essere frazionato in periodi minori anche rinnovabili, su disposizione dell'ispettorato del lavoro, tenuto anche conto dello stato di salute dell'interessata.

L'ispettorato del lavoro può ritenere che sussistano condizioni ambientali sfavorevoli agli effetti dell'art. 3, terzo comma, e dell'art. 5, lettera b) della legge anche quando vi siano periodi di contagio derivanti alla lavoratrice dai contatti di lavoro con il pubblico o con particolari strati di popolazione, specie in periodi di epidemia.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo, il certificato medico di gravidanza dovrà essere presentato il più presto possibile. Ad ogni modo, eventuali ritardi non comportano la perdita dei diritti derivanti dalle norme di tutela fisica, le quali però diventano operanti soltanto dopo la presentazione di detto documento.

Per il D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, vedi nota alle premesse. L'art. 4, comma 1, così recita: «1. Il datore di lavoro, in relazione alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, valuta, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari».

— L'art. 21 del predetto decreto così recita:

«Art. 21 (Informazione dei lavoratori). — 1. Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione su:

a) i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale;

b) le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate;

c) i rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;

d) i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;

e) le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;

f) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il medico competente;

g) i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 12 e 15.

2. Il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al comma 1, lettere a), b), c), anche ai lavoratori di cui all'art. 1, comma 3».

Note all'art. 5:

— Per la legge 30 dicembre 1971, n. 1204, vedi nota alle premesse. L'art. 3, secondo, terzo e quarto comma, così recita:

«Le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto di cui al comma precedente.

Le lavoratrici saranno, altresì, spostate ad altre mansioni durante la gestazione e fino a sette mesi dopo il parto nei casi in cui l'ispettorato del lavoro accerti che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.

Le lavoratrici che vengano adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Si applicano le norme di cui all'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora le lavoratrici vengano adibite a mansioni equivalenti o superiori».

— L'art. 5, primo comma, della predetta legge così recita:

«L'ispettorato del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione di cui alla lettera a) del precedente articolo, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dall'ispettorato stesso, per i seguenti motivi:

a) nel caso di gravi complicanze della gestazione o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;

b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;

c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo il disposto del precedente art. 3».

— L'art. 31, primo comma, della medesima legge così recita: «1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 3, primo, secondo e terzo comma, 4 e 5 è punita con l'arresto fino a sei mesi».

Note all'art. 9:

— Per il D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, vedi note alle premesse.

— Per la legge 30 dicembre 1971, n. 1204, vedi note alle premesse.

Note all'allegato 1:

— Per il D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, vedi note alle premesse. L'art. 75 così recita:

«Art. 75 (Classificazione degli agenti biologici). — 1. Gli agenti biologici sono ripartiti nei seguenti quattro gruppi a seconda del rischio di infezione:

a) agente biologico del gruppo 1: un agente che presenta poche probabilità di causare malattie in soggetti umani;

21-12-1996

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 299

b) agente biologico del gruppo 2: un agente che può causare malattie in soggetti umani e costituire un rischio per i lavoratori; è poco probabile che si propaga nella comunità; sono di norma disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche;

c) agente biologico del gruppo 3: un agente che può causare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori; l'agente biologico può propagarsi nella comunità, ma di norma sono disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche;

d) agente biologico del gruppo 4: un agente biologico che può provocare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori e può presentare un elevato rischio di propagazione nella comunità; non sono disponibili, di norma, efficaci misure profilattiche o terapeutiche.

2. Nel caso in cui l'agente biologico oggetto di classificazione non può essere attribuito in modo inequivocabile ad uno fra i due gruppi sopraindicati, esso va classificato nel gruppo di rischio più elevato tra le due possibilità.

3. L'allegato XI riporta l'elenco degli agenti biologici classificati nei gruppi 2, 3, 4.

— L'allegato VIII del medesimo decreto è così formulato:

«ALLEGATO VIII

ELenco DI SISTEMI, PREPARATI
E PROCEDIMENTI

1. Produzione di auramina col metodo Michler.

2. Lavori che espongono agli idrocarburi policiclici aromatici presenti nella fuliggine, nel catrame, nella poce, nel fumo o nelle polveri di carbone.

3. Lavori che espongono alle polveri, fumi e nebbie prodotti durante il raffinamento del nichel a temperature elevate.

4. Processo agli acidi forti nella fabbricazione di alcool isopropilico.

— La direttiva n. 67/548/CEE è pubblicata in GUCE n. L 196 del 16 agosto 1967.

95G0661

DECRETI, DELIBERE E ORDINANZE MINISTERIALI

MINISTERO DEI LAVORI PUBBLICI

DECRETO 9 dicembre 1996.

Direttive e calendario per le limitazioni alla circolazione stradale fuori dai centri abitati nell'anno 1997.

IL MINISTRO DEI LAVORI PUBBLICI

Visto l'art. 6, comma 1, del nuovo codice della strada, approvato con decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni;

Viste le relative disposizioni attuative contenute nel regolamento di attuazione e di esecuzione del nuovo codice della strada, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 16 dicembre 1992, n. 495, e successive modificazioni;

Considerato che, al fine di garantire in via prioritaria migliori condizioni di sicurezza nella circolazione stradale, nei periodi di maggior intensità della stessa, si rende necessario limitare la circolazione, fuori dai centri abitati, dei veicoli e dei complessi di veicoli, per il trasporto di cose, aventi massa complessiva massima autorizzata superiore a 7,5 t;

Considerato che, per le stesse motivazioni, si rende necessario limitare la circolazione dei veicoli eccezionali e di quelli adibiti a trasporti eccezionali nonché dei veicoli che trasportano merci pericolose ai sensi dell'art. 168, commi 1 e 4, del nuovo codice della strada;

Decreta:

Art. 1.

1. Si dispone di vietare la circolazione, fuori dai centri abitati, ai veicoli ed ai complessi di veicoli, per il trasporto di cose, di massa complessiva massima autorizzata superiore a 7,5 t, nei giorni festivi e negli altri particolari giorni dell'anno 1997 di seguito elencati:

a) tutte le domeniche dei mesi di gennaio, febbraio, marzo, aprile, ottobre, novembre e dicembre, dalle ore 8 alle ore 22;

b) tutte le domeniche dei mesi di maggio, giugno, luglio, agosto e settembre, dalle ore 7 alle ore 24;

c) dalle ore 8 alle ore 22 del 1° gennaio;

d) dalle ore 8 alle ore 22 del 6 gennaio;

e) dalle ore 16 alle ore 22 del 28 marzo;

f) dalle ore 8 alle ore 22 del 29 marzo;

g) dalle ore 8 alle ore 22 del 31 marzo;

h) dalle ore 8 alle ore 22 del 25 aprile;

i) dalle ore 7 alle ore 24 del 1° maggio;

j) dalle ore 7 alle ore 24 del 28 giugno;

k) dalle ore 7 alle ore 24 del 5 luglio;

l) dalle ore 7 alle ore 24 del 12 luglio;

m) dalle ore 7 alle ore 24 del 19 luglio;

n) dalle ore 7 alle ore 24 del 26 luglio;

o) dalle ore 7 del 1° agosto alle ore 24 del 2 agosto;

p) dalle ore 16 alle ore 24 del 9 agosto;

q) dalle ore 7 alle ore 24 del 15 agosto;

r) dalle ore 7 alle ore 24 del 23 agosto;

s) dalle ore 7 alle ore 24 del 30 agosto;

t) dalle ore 16 alle ore 24 del 6 settembre;

u) dalle ore 16 alle ore 22 del 31 ottobre;

ALLEGATO 13

30-3-1988

Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana

1^a Serie speciale - n. 13

n. 332

Sentenza 11-24 marzo 1988

Giudizio di legittimità costituzionale in via incidentale.

Maternità e infanzia - Indennità di maternità - Diritto - Lavoratrice assente dal lavoro per affidamento preadottivo di minore - Scomputo del relativo periodo dai sessanta giorni immediatamente antecedenti l'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro - Esclusione - Illegittimità costituzionale parziale.

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 17, secondo comma).

(Cost., artt. 3, 31 e 37).

Maternità e infanzia - Lavoratrice cui sia stato affidato provvisoriamente un minore - Assenza facoltativa dal lavoro e relativa indennità per il primo anno di ingresso del minore nella famiglia affidataria - Diritto - Omessa previsione - Illegittimità costituzionale parziale.

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 7, primo comma, e 15).

(Cost., artt. 3, 30-31 e 37).

Maternità e infanzia - Lavoratrice cui sia stato affidato provvisoriamente un minore - Assenza dal lavoro per malattia del bambino - Diritto - Omessa previsione - Inammissibilità.

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 7, secondo comma).

(Cost., artt. 3, 30, 31 e 37).

Maternità e infanzia - Lavoratrice affidataria in preadozione - Astensione obbligatoria dal lavoro nei primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria - Diritto - Omessa previsione - Illegittimità costituzionale parziale.

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4, primo comma, lett. c).

(Cost., artt. 3, 30, 31 e 37).

Maternità e infanzia - Lavoratrice affidataria in preadozione - Dimissioni volontarie entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria - Indennità stabilite da disposizioni legislative e contrattuali per il caso di licenziamento - Diritto - Omessa previsione - Illegittimità costituzionale parziale.

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 12).

(Cost., artt. 3, 30, 31 e 37).

LA CORTE COSTITUZIONALE

composta dai signori:

Presidente: dott. Francesco SAJA;

Giudici: prof. Giovanni CONSO, prof. Ettore GALLO, prof. Giuseppe BORZELLINO, dott. Francesco GRECO, prof. Renato DELL'ANDRO, prof. Gabriele PESCATORE, avv. Ugo SPAGNOLI, prof. Francesco Paolo CASAVOLA, prof. Antonio BALDASSARRE, prof. Vincenzo CAIANIELLO, avv. Mauro FERRI, prof. Luigi MENGONI, prof. Enzo CHELLI;

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nei giudizi di legittimità costituzionale degli artt. 4, primo comma, lett. c), 7, 12, 15 e 17, secondo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (Tutela delle lavoratrici madri), promossi con le seguenti ordinanze:

1) ordinanza emessa il 25 marzo 1980 dal Pretore di Pistoia nel procedimento civile vertente tra Marri Lucia e l'I.N.A.M., iscritta al n. 359 del registro ordinanze 1980 e pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica n. 173 dell'anno 1980;

2) ordinanza emessa l'1 luglio 1983 dalla Corte di Cassazione sul ricorso proposto dal Ministero del Tesoro - Ufficio Liquidazioni contro Ferri Carmen, iscritta al n. 11 del registro ordinanze 1984 e pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica n. 109 dell'anno 1984;

30-3-1988

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

1^a Serie speciale - n. 13

3) ordinanza emessa il 24 gennaio 1985 dalla Corte di Cassazione - Sezioni Unite Civili, sul ricorso proposto da l'Union des Assurances de Paris contro il Ministero del Tesoro ed altra, iscritta al n. 627 del registro ordinanze 1985 e pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica n. 7, prima serie speciale, dell'anno 1986;

Visti gli atti di costituzione dell'I.N.A.M. e di Ferri Carmen nonché l'atto di intervento del Presidente del Consiglio dei ministri;

Udito nell'udienza pubblica del 9 febbraio 1988 il Giudice relatore, Ugo Spagnoli;

Uditi l'avv. Franco Agostini per Ferri Carmen e l'Avvocato dello Stato Giorgio Azzariti per il Presidente del Consiglio dei ministri;

Ritenuto in fatto

1. — Il Pretore di Pistoia, giudice del lavoro, con ordinanza del 25 marzo 1980 (r.o. n. 359/1980) solleva questione di legittimità costituzionale — in riferimento agli artt. 3, 31 e 37 Cost. — dell'art. 17, secondo comma, l. 30 dicembre 1971, n. 1204 nella parte in cui, attribuendo l'indennità giornaliera per il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro anche alle lavoratrici che all'inizio di tale periodo si trovino assenti dal lavoro senza retribuzione da non più di sessanta giorni, non consente di escludere dal computo di detti sessanta giorni, oltre alle assenze per malattia o infortunio, anche quelle accordate per affidamento preadottivo di minore.

Il giudizio *a quo* è stato instaurato da Lucia Marri per ottenere dall'INAM il pagamento dell'indennità per assenza obbligatoria per gestazione, avendo fruito, precedentemente a tale assenza, di un periodo di licenza straordinaria, senza retribuzione, in applicazione del C.C.N.L., per accudire ad una bimba ricevuta in affidamento preadottivo.

Il Pretore, ritenuto che la pretesa della parte attrice non potrebbe essere soddisfatta — esclusa la possibilità di una interpretazione analogica o estensiva del menzionato art. 17, secondo comma — che a seguito di una pronunzia di accoglimento da parte di questa Corte, motiva la non manifesta infondatezza della questione osservando che l'affidamento preadottivo di un minore costituirebbe l'esercizio di una facoltà inerente ai diritti garantiti dalle norme costituzionali invocate, sì che sarebbe costituzionalmente ingiustificato negare all'assenza dal lavoro accordata per rendere possibile detto esercizio il medesimo trattamento concesso dalla legge all'assenza dal lavoro per malattia o infortunio.

Si è costituito in giudizio l'INAM, il quale, sottolineata la lacunosità della motivazione dell'ordinanza di rimessione sulla non manifesta infondatezza della questione, nega comunque il contrasto della norma impugnata con l'art. 3 Cost., poiché la situazione della gestante che si assenti dal lavoro per malattia o infortunio non sarebbe equiparabile a quella di colui che si assenti per accudire a un minore in affidamento preadottivo: infatti, argomenta, la prima, «deve» assentarsi, essendo impossibilitata fisicamente a prestare la propria attività lavorativa, mentre la seconda «vuole» assentarsi perché, «pur potendo lavorare benissimo, preferisce rimanere a casa per sopperire meglio a certe esigenze familiari». Non chiaro sarebbe inoltre il profilo di contrasto con l'art. 31 Cost. posto che la tutela dettata dalla norma impugnata, pur non essendo priva di inevitabili lacune, concilierebbe al meglio le esigenze della donna quale lavoratrice e quale madre: né si potrebbe, per analoghe ragioni, fondatamente prospettare la violazione dell'art. 37, primo comma, Cost.

Il Presidente del Consiglio dei ministri, intervenuto in giudizio a mezzo dell'Avvocatura Generale dello Stato, conclude per l'infondatezza della questione, atteso che, in presenza di precetti costituzionali generici quali gli artt. 31 e 37, sarebbe rimessa al legislatore ordinario predisporre i concreti istituti e le specifiche modalità di attuazione, sì che i limiti posti dalla norma impugnata sarebbero frutto di scelte discrezionali non censurabili in sede di giudizio di legittimità costituzionale, essendo non priva di ragionevolezza l'esclusione dal diritto all'indennità per la lavoratrice che si assenti volontariamente, anche se legittimamente, dal lavoro per un periodo superiore ai sessanta giorni precedenti l'astensione obbligatoria.

2. — Con ordinanza del 1^o luglio 1983 (r.o. n. 11/1984), la Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, solleva questione di legittimità costituzionale — in riferimento agli artt. 3, primo comma, 30, primo, secondo e terzo comma, 31 e 37, primo comma Cost. — degli artt. 7 e 15 della l. 30 dicembre 1971, n. 1204, nella parte in cui escludono il diritto della lavoratrice che abbia ricevuto un minore in affidamento provvisorio ex art. 314 c.c. ad assentarsi dal lavoro e a percepire la relativa indennità.

30-3-1988

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

I^a Serie speciale - n. 13

Il giudizio *a quo* è originato dal ricorso dell'INAM (poi Ministero del Tesoro - Ufficio liquidazioni) avverso la sentenza del Tribunale di Milano che — esclusa l'applicabilità *ratione temporis* della sopravvenuta l. 9 dicembre 1977, n. 903 — aveva riconosciuto tali diritti a favore della lavoratrice sulla base di una interpretazione estensiva delle disposizioni della l. n. 1204 del 1971.

L'autorità remittente in primo luogo nega, sulla scorta di una pronunzia delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, intervenute per dirimere un precedente contrasto giurisprudenziale, la possibilità di tale applicazione estensiva all'ipotesi di affidamento provvisorio di minore ex art. 314/6 c.c., a motivo della particolare natura di urgenza e precarietà di quest'ultimo che, a differenza dell'affidamento preadottivo e dell'adozione, non instaurerebbe, per la lavoratrice, una situazione equiparabile a quella della madre naturale. In secondo luogo, rileva che la legge n. 1204 del 1971 e, in particolare, l'art. 7, secondo comma, avrebbero ad oggetto immediato l'interesse del bambino e solo in funzione di questo interverrebbero nel regolamento del rapporto di lavoro della madre.

Dalla equiparabilità tra madre adottiva e preadottiva, e madre naturale e dalla considerazione che l'interesse del bambino riceve nella l. n. 1204 del 1971, seguirebbe, ad avviso del giudice *a quo*, la possibilità di applicazione alle prime di tutte le disposizioni di quest'ultima non dirette alla sola tutela della donna ma altresì, o esclusivamente, a quella del bambino, facendo coincidere, in un processo di integrazione logica delle medesime, il momento della nascita con quello dell'ingresso effettivo del minore nella famiglia adottiva (criterio poi seguito in linea di massima dall'art. 6 l. n. 903 del 1977).

La medesima applicazione estensiva però non sarebbe praticabile — sempre ad avviso della Suprema Corte — nell'ipotesi di affidamento provvisorio a norma dell'art. 314/6 c.c., nel quale mancherebbe quel supporto giuridico proprio dell'adozione e dell'affidamento preadottivo, poiché il relativo provvedimento non sarebbe idoneo a creare un nuovo *status* nel bambino e neppure ad anticiparne durevolmente gli effetti, né a determinare nella persona affidataria una posizione giuridica caratterizzata dall'esistenza di specifici e sanzionabili doveri per il cui adempimento tale persona possa avvalersi delle provvidenze apprestate dall'art. 4, lett. c), 7, primo e secondo comma, e 15 della l. n. 1204 del 1971.

Ma proprio tale impossibilità di applicazione estensiva, enucleabile dal contesto delle norme richiamate, data la preminenza della tutela dell'interesse del bambino ad una adeguata assistenza materiale e affettiva, determinerebbe una evidente discriminazione a danno del minore che, pur trovandosi nella stessa necessità, si differenzia dagli altri sol perché ancora mancante di un adeguato *status* giuridico, in violazione sia dell'art. 3, primo comma, Cost., sia delle norme costituzionali di tutela dei diritti del minore al mantenimento e all'educazione (art. 30), di protezione dell'infanzia e della famiglia (art. 31) e del principio in base al quale le condizioni del lavoro debbono consentire alla donna lavoratrice l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare al bambino una adeguata protezione (art. 37, primo comma).

Di qui, la proposta questione di legittimità costituzionale limitatamente alle disposizioni applicabili al caso concreto e cioè a quelle sull'assenza facoltativa dal lavoro (art. 7, primo e secondo comma) e relativa indennità (art. 15), questione che conserverebbe la sua rilevanza, attesa la non retroattività della successiva l. n. 184 del 1983, che ha dettato una nuova disciplina dell'affidamento familiare, tra l'altro estendendo (art. 80) a tale ipotesi le disposizioni della l. n. 1204 del 1971 sulle assenze dal lavoro, obbligatorie o facoltative, e sulle connesse indennità.

Nel giudizio davanti a questa Corte si è costituita la lavoratrice interessata, chiedendo, sulla base delle argomentazioni dell'ordinanza di rimessione, una declaratoria di illegittimità costituzionale. Nella memoria depositata in prossimità dell'udienza, sottolinea il rilievo, attribuito dalla legge del 1971, all'interesse del minore, richiamando a tal fine la sentenza di questa Corte n. 1 del 1987.

3. — Con ordinanza del 24 gennaio 1985 (r.o. n. 627/1985), la Corte di Cassazione, Sezioni Unite Civili, solleva questione di legittimità costituzionale — in riferimento agli artt. 3, 30, 31 e 37 Cost. — degli artt. 4, primo comma, lett. c) e 12, in relazione agli artt. 2 e 7, della l. 30 dicembre 1971, n. 1204, poiché non consentirebbero di riconoscere alla lavoratrice titolare di affidamento preadottivo di minore il diritto all'astensione obbligatoria dal lavoro (art. 4, primo comma, lett. c) e alle indennità in caso di dimissioni volontarie (art. 12) rese nel periodo coperto dal divieto di licenziamento (art. 2).

Le Sezioni Unite, sono state investite del ricorso del datore di lavoro — avverso la sentenza del Tribunale di Genova che tali diritti aveva riconosciuto — a motivo del contrasto tra pronunzie della Sezione Lavoro sul punto della spettanza o meno alle lavoratrici adottive o affidatarie in preadozione della astensione obbligatoria.

30-3-1988

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

I^a Serie speciale - n. 13

Esclusa la possibilità di applicare al caso la sopravvenuta l. n. 903 del 1977, la Suprema Corte nega la possibilità di applicare la norma sulla astensione obbligatoria *post partum* alle ipotesi di maternità legale, in primo luogo perché l'incertezza sulla identificazione del termine di decorrenza dei tre mesi (la nascita del bambino, o il suo ingresso nella famiglia adottiva) non potrebbe scorgersi in sede di interpretazione estensiva o analogica; in secondo luogo perché l'estensione della norma alla madre adottiva o affidataria in preadozione urterebbe contro la *ratio* della l. n. 1204 del 1971 intesa inequivocabilmente a tutelare, in modo tassativo, la sola maternità biologica, con esclusione implicita di quella legale, poi presa in considerazione dalla l. n. 903 del 1977.

Analoghe ragioni indurrebbero ad escludere l'estensione del trattamento previsto per le dimissioni volontarie, essendo contraria alla *ratio legis* ed esorbitando dai limiti della mera interpretazione l'individuazione del relativo periodo di riferimento (se cioè si tratti del primo anno di vita del bambino ovvero del primo anno dopo il suo ingresso nella famiglia adottiva).

Dalla inidoneità delle norme in esame a garantire il soddisfacimento dei diritti rivendicati dalla lavoratrice, seguirebbe la rilevanza della relativa questione di costituzionalità nel giudizio *a quo*.

In punto di non manifesta infondatezza della questione, la Suprema Corte osserva che il rapporto di adozione speciale sarebbe del tutto equiparato dalla legge a quello di filiazione naturale e che, a sua volta, l'affidamento preadottivo, in quanto prodromico all'adozione speciale, sarebbe equiparato a quest'ultima.

Inoltre, le norme censurate sarebbero poste nell'interesse non solo della madre, ma anche del bambino nel delicato periodo dell'«ammaternalimento» nel quale il bambino stesso (e segnatamente quello che si sia trovato in stato di abbandono) avrebbe un particolare bisogno di assistenza materiale ed affettiva: di qui la palese disparità di trattamento, contraria all'art. 3 Cost., in danno del bambino adottato o in affidamento preadottivo, rispetto a quello generato, malgrado la giuridica parificazione delle loro posizioni. Tale discriminazione sarebbe altresì lesiva del diritto del minore al mantenimento e all'educazione (art. 30, primo, secondo e terzo comma Cost.), del principio generale di tutela dell'infanzia e della famiglia (art. 31 Cost.), e di quello in base al quale le condizioni di lavoro debbono consentire alla donna lavoratrice l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare al bambino una speciale adeguata protezione (art. 37, secondo comma, Cost.).

In definitiva, le norme costituzionali, anche alla stregua della disciplina legislativa ordinaria dell'adozione, non consentirebbero di distinguere, in forza dell'art. 3, fra figlio di sangue e figlio adottivo, ogni qual volta sia in questione, alla luce degli artt. 30, 31 e 37 Cost., l'interesse del bambino all'assistenza materna: di qui l'illegittimità della normativa che non riconosce anche alla madre adottiva il diritto alle assenze dal lavoro necessarie per provvedere alle esigenze del bambino, per il periodo antecedente alla l. n. 903 del 1977, e delle disposizioni che servono a rendere effettiva tale tutela, a tutt'oggi.

Nel giudizio dinanzi a questa Corte la parti private non si sono costituite né ha spiegato intervento il Presidente del Consiglio dei ministri.

Considerato in diritto.

1. — Le questioni sollevate dalle ordinanze di rimessione riguardano tutte l'estensibilità — per il periodo precedente ai più recenti e appositi interventi legislativi — di alcune delle provvidenze previste dalla l. n. 1204 del 1971 ad ipotesi diverse dalla maternità naturale: i relativi giudizi possono pertanto essere riuniti e decisi con unica sentenza.

2.1. — Il Pretore di Pistoia, con l'ordinanza emessa il 25 marzo 1980 (r.o. n. 359/1980) ha impugnato il secondo comma dell'art. 17 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204. Questa disposizione prevede che le lavoratrici gestanti che all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro (intercedente tra il secondo mese precedente la data del parto e il compimento del terzo mese successivo a questo) si trovino sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione ovvero disoccupate, siano ammesse al godimento dell'indennità-giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, della assenza o della disoccupazione e l'inizio del periodo di astensione obbligatoria non siano decorsi più di sessanta giorni. Aggiunge il comma impugnato che, ai fini del computo di quest'ultimo termine, non si tiene conto delle assenze dovute a malattia e ad infortunio accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali.

Come esposto in narrativa, nel caso sottoposto all'esame del giudice remittente, alla data di inizio del periodo di astensione obbligatoria la lavoratrice ricorrente era assente dal lavoro: l'assenza era in corso da tempo, e si era protratta per un periodo che, a quella data, risultava essere più ampio di sessanta giorni. Una parte notevole — e comunque decisiva ai fini del computo dei sessanta giorni — del periodo di assenza era dovuta al fatto che la lavoratrice aveva fruito di una licenza straordinaria — prevista dal contratto collettivo nazionale di categoria — per provvedere alla cura e all'assistenza di una bambina che le era stata affidata in preadozione.

30-3-1988

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

1^a Serie speciale - n. 13

Non potendosi, ad avviso del giudice *a quo*, attribuire tale assenza — neppure in via di interpretazione analogica o estensiva — a malattia o infortunio, e non potendosi quindi dedurre dal termine di legge il periodo di licenza straordinaria, alla lavoratrice, ai sensi della disposizione impugnata, non poteva riconoscersi il diritto alla indennità giornaliera relativa alla nuova maternità.

In relazione a tali pretese lo stesso giudice formula il dubbio che l'art. 17, secondo comma, limitando il diritto all'indennità di maternità con l'escludere la possibilità di computo dei sessanta giorni dell'assenza attribuibile ad affidamento preadottivo di minore, confligga con gli artt. 3, 31 e 37 della Costituzione in quanto non vi sarebbe plausibile ragione per un diverso trattamento — ai fini del calcolo del termine di legge e delle relative deduzioni consentite — dell'assenza necessaria per adempiere ai doveri connessi all'affidamento preadottivo rispetto a quella dovuta a malattia od infortunio: tale affidamento infatti costituirebbe l'esercizio di una facoltà inerente ai diritti garantiti dalle richiamate norme costituzionali, posti a fondamento della stessa previsione legislativa dell'istituto dell'indennità.

2.2. — La questione è fondata.

Questa Corte, con la sentenza n. 106 del 1980 ha già dichiarato costituzionalmente illegittimo il secondo comma dell'art. 17 della legge n. 1204 del 1971, nella parte in cui non escludeva dal computo dei sessanta giorni immediatamente antecedenti all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro l'assenza facoltativa non retribuita di cui la lavoratrice gestante avesse fruito in seguito ad una precedente maternità ai sensi dell'art. 7, primo e secondo comma, della stessa legge. A tenore di tale sentenza della assenza facoltativa, costituendo l'esercizio di un diritto connesso alla speciale situazione della madre e dell'infante nei primi anni di vita, non può essere assimilata alle altre assenze di carattere volontario, estranee alle esigenze proprie della maternità. Pertanto, la mancata considerazione di tale situazione ai fini della esclusione del calcolo dell'assenza dai sessanta giorni «integra indubbiamente una irrazionale discriminazione e penalizzazione per la lavoratrice madre in palese contraddizione con le finalità perseguite dall'art. 7 della stessa legge mediante l'istituto della astensione o assenza facoltativa e confligge con i principi costituzionali sia sotto il profilo della ingiustificata disparità di trattamento rispetto alle altre ipotesi in cui l'art. 17 riconosce il diritto all'indennità di maternità, sia in relazione alla speciale adeguata protezione che l'art. 37 vuole assicurata alla madre e al bambino».

2.3. — Le medesime considerazioni valgono a pieno titolo anche per il caso in cui la mancata esclusione dal computo dei sessanta giorni si riferisca alle assenze per la cura di un minore affidato in preadozione alla lavoratrice, oltre che — come nel caso della sentenza n. 106 del 1980 — per la cura di un bambino da essa generato.

Infatti, già con riferimento al periodo anteriore all'entrata in vigore della legge n. 903 del 1977, la giurisprudenza prevalente aveva rilevato come numerose disposizioni della legge n. 1204 del 1971 avessero di mira l'interesse del bambino e solo in funzione di questo intervenissero nel regolamento del rapporto di lavoro della madre; la stessa giurisprudenza poneva in rilievo, d'altra parte, la somiglianza dei rapporti con l'infante per le madri naturali, per quelle adottive e per quelle titolari di affidamento preadottivo, tutte assumendo o dovendo assumere, agli occhi della legge, il ruolo di madre, e ciò al di là della diversità delle opinioni relative alla possibilità di operare, con lo strumento interpretativo, l'estensione degli istituti previsti dalla legge stessa alle ipotesi diverse dalla maternità naturale.

Successivamente, la legge 9 dicembre 1977, n. 903 ha equiparato — ai fini del conseguimento di quasi tutti i benefici previsti dalla legge n. 1204 del 1971 — le lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo alle lavoratrici madri naturali (art. 6). Anche se irretroattiva — e quindi non applicabile al caso oggetto del giudizio principale — la legge n. 903 del 1977 ha sottolineato in modo ancor più netto che le finalità degli istituti realizzati dalla legge n. 1204 andavano soprattutto ravvisate nella tutela dell'interesse del minore, a prescindere dal fatto che questi fosse figlio generato o adottivo, o affidato in preadozione.

L'essenziale rilievo di tale interesse, nel complessivo disegno risultante da queste due leggi, è stato riconosciuto anche dalla sentenza n. 1 del 1987 di questa Corte, che ha messo in risalto il valore centrale del rapporto madre - bambino, visto sotto il profilo della assidua partecipazione della prima allo sviluppo fisico e psichico del secondo, sia questo da essa generato, oppure adottato.

2.4. — Ciò premesso, appaiono evidenti le ragioni che inducono a ritenere la norma impugnata non rispettosa delle disposizioni costituzionali invocate. Questa norma infatti, irrazionalmente assimilata alle ipotesi di assenza volontaria, non connessa alle esigenze di assistenza e cura del minore, l'assenza di cui la lavoratrice abbia fruito per accudire ad un bambino affidato in preadozione. In questo modo sottopone tale assenza ad una ingiustificata diversità di trattamento rispetto a quelle che, anche in conseguenza della richiamata sentenza n. 106 del 1980 di questa Corte, la norma stessa esclude dal calcolo del periodo massimo di sessanta giorni consentito per poter usufruire, in coincidenza con l'astensione obbligatoria dal lavoro per nuova maternità, della relativa indennità giornaliera. E ciò in contrasto con il principio costituzionale di eguaglianza e le garanzie di tutela degli interessi del minore, della famiglia e della maternità assicurate dagli artt. 31 e 37 Cost.

30-3-1988

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

1^a Serie speciale - n. 13

3.1. — La questione sollevata dalla ordinanza della Corte di Cassazione 1° luglio 1983 (r.o. 11/1984) riguarda gli articoli 7 e 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, nella parte, in cui, attribuendo alle lavoratrici madri il diritto di assentarsi facoltativamente dal lavoro, con la relativa indennità, non contemplano anche le lavoratrici alle quali il bambino sia stato affidato provvisoriamente ai sensi dell'art. 314/6 c.c.

Ad avviso della Suprema Corte, confortato dalla giurisprudenza delle Sezioni Unite, la provvidenza in questione — per il periodo anteriore all'entrata in vigore della l. n. 903 del 1977, nel quale ricade il caso oggetto del giudizio principale — potrebbe, con procedimento interpretativo logico-sistematico, ritenersi assicurata anche alle lavoratrici adottive o affidatarie in preadozione, ma non potrebbe estendersi, con il solo ausilio ermeneutico, anche alle lavoratrici titolari di affidamento provvisorio ex art. 314/6 c.c., attesa la particolare funzione di quest'ultimo; né, d'altra parte, il caso controverso potrebbe trovare soluzione facendo applicazione dell'art. 80 della l. 4 maggio 1983, n. 184, che ha espressamente riconosciuto questo beneficio a favore dei soggetti affidatari, trattandosi palesemente di una disciplina priva di efficacia retroattiva.

Di conseguenza, il giudice remittente prospetta, d'ufficio, il dubbio che la norma impugnata sia costituzionalmente illegittima, in quanto, nel disciplinare un istituto volto a provvedere alla diretta tutela del bambino in un periodo in cui ha particolare bisogno di cura materiale ed affettiva, assoggetta — nella medesima situazione di necessità — i minori affidati ai sensi dell'art. 314/6 c.c. ad un trattamento deteriore rispetto ai figli naturali od adottivi, negando solo ad essi la possibilità di avvalersi di una adeguata presenza ed assistenza della lavoratrice affidataria, impossibilitata — a differenza delle madri naturali od adottive — ad assentarsi facoltativamente dal lavoro, percependo la relativa indennità. E ciò in violazione non solo del principio di eguaglianza, ma anche delle norme costituzionali che prescrivono che si provveda al mantenimento, istruzione ed educazione del minore anche nel caso di incapacità dei genitori (art. 30), che assicurano la tutela dell'infanzia e della famiglia (art. 31) e che stabiliscono che le condizioni di lavoro della donna debbono consentirle di svolgere la sua essenziale funzione familiare ed assicurare al bambino una adeguata protezione (art. 37).

3.2. — L'art. 314/6 c.c. — introdotto con la legge sull'adozione n. 431 del 1967 — dispone che il Tribunale, nel caso di segnalazione o di rapporto su situazioni di abbandono dei bambini, può ordinare il ricovero del minore in istituto idoneo e disporre ogni altro opportuno provvedimento temporaneo nell'interesse di costui, ivi compresa, occorrendo, la sospensione della potestà dei genitori.

In sede di attuazione, il ricovero è stato disposto soprattutto presso famiglie: e la prassi è stata recepita dalla legge 4 maggio 1983, n. 184 che, all'art. 2, privilegia l'affidamento familiare rispetto al ricovero in istituti di assistenza, considerato come ipotesi limite, ove difetti la possibilità dell'affidamento alle famiglie.

La dottrina e la giurisprudenza hanno sottolineato il carattere temporaneo dell'affidamento provvisorio di cui all'art. 314/6 c.c. e la sua funzione essenzialmente cautelare. L'ordinanza di remissione mette in luce la sostanziale diversità di tale affidamento rispetto a quello preadottivo: a differenza di quest'ultimo, infatti, esso prescinde dalla dichiarazione di adottabilità, non instaura una fase prodromica della adozione, non attribuisce un nuovo *status* al bambino e neppure ne anticipa durevolmente gli effetti.

Ciò premesso, non vi è dubbio che l'istituto dell'affidamento provvisorio abbia svolto — al di là di ogni discussione sul modo in cui in concreto vi si è fatto ricorso — in misura crescente una sua peculiare funzione sino ad indurre il legislatore a dare ad esso una rinnovata e organica disciplina con la legge n. 184 del 1983. Nell'affidamento provvisorio assume infatti predominante rilievo la situazione concreta del bambino che si trova in una condizione — sia pur transitoria — di abbandono, cui corrispondono, per l'affidatario, particolari doveri di cura e di assistenza, indipendentemente dagli sviluppi che l'affidamento potrà assumere in funzione della costituzione di un rapporto preadottivo. La transitorietà della situazione e la incertezza dei suoi esiti, anziché attenuare, accrescono le esigenze di protezione del minore. L'affidamento provvisorio determina perciò in ogni caso tra il minore medesimo e il soggetto affidatario un rapporto degno di tutela, tanto che, secondo un consistente orientamento giurisprudenziale, il periodo di affidamento provvisorio sarebbe cumulabile col periodo di affidamento preadottivo ai fini del computo della durata di quest'ultimo.

Da tali considerazioni, e dalla ricordata tendenza della legislazione e della giurisprudenza di questa Corte ad attribuire, sulla scorta di chiari indirizzi costituzionali, rilievo crescente e centrale alla tutela dell'interesse dell'infante, discende l'evidente inammissibilità, alla luce delle norme costituzionali invocate, della diversa considerazione dell'interesse del bambino in relazione al suo *status* giuridico, nonché l'impossibilità di ritenere che la provvisorietà dell'affidamento possa giustificare la esclusione della operatività di istituti che — consentendo una maggiore presenza e attenzione del soggetto affidatario — sono volti essenzialmente, quando non esclusivamente, ad agevolare il processo di sviluppo anche relazionale ed affettivo del bambino, soprattutto in situazioni particolarmente delicate, quale è quella dell'affidamento provvisorio.

30-3-1988

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

I^a Serie speciale - n. 13

Ciò, del resto, è stato riconosciuto dallo stesso legislatore che, con l'art. 80 della ripetuta legge 4 maggio 1983, n. 184, ha esteso ai soggetti affidatari (madre o padre) le misure previste dagli artt. 6 e 7 della legge n. 903 del 1977 e quindi i benefici di cui agli artt. 4, 7 e 15 della legge n. 1204 del 1971.

La questione sollevata dall'ordinanza della Corte di Cassazione è fondata. La pronuncia di incostituzionalità, anche se l'incidente riguarda l'intero art. 7, deve però essere limitata al primo comma di detto articolo, in quanto oggetto del giudizio principale è la richiesta della lavoratrice di vedersi riconosciuto soltanto il diritto alla astensione facoltativa di cui a tale comma e non il diritto alla assenza per la malattia del bambino di cui al successivo secondo comma: la questione relativa a quest'ultimo è pertanto inammissibile.

Tenendo altresì conto della specificità dell'affidamento provvisorio rispetto alla filiazione naturale per quanto attiene al periodo entro il quale è possibile avvalersi dell'assenza facoltativa, il primo comma dell'art. 7 della legge n. 1204 del 1971 va dichiarato costituzionalmente illegittimo nella parte in cui non prevede che il diritto della lavoratrice madre ad assentarsi facoltativamente dal lavoro spetti altresì alla lavoratrice cui sia stato affidato provvisoriamente un bambino ai sensi dell'art. 314/6 c.c. entro un anno dall'effettivo ingresso di lui nella famiglia affidataria.

Nella medesima dichiarazione di illegittimità costituzionale è coinvolto pure l'art. 15, secondo comma, impugnato, poiché dalla estensione alle lavoratrici titolari di affidamento provvisorio del diritto di cui all'art. 7, primo comma, consegue automaticamente l'estensione, a favore delle medesime, del connesso diritto all'indennità giornaliera.

4.1. — Considerazioni in buona parte analoghe a quelle svolte relativamente alle questioni sopra esaminate, inducono a ritenere fondata anche la questione di costituzionalità sollevata dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione con l'ordinanza emessa il 24 gennaio 1985 (r.o. 627/1985).

Fondati debbono infatti essere ritenuti i dubbi sulla costituzionalità dell'art. 4, primo comma, lett. c) e dell'art. 12 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 nella parte in cui non riconoscono alla lavoratrice affidataria in preadozione il diritto all'astensione obbligatoria dal lavoro e alla corresponsione, in caso di dimissioni presentate durante tale periodo, delle indennità dovute nel caso di licenziamento, diritti che le norme impuginate prevedono solo a favore della madre naturale.

Come afferma il giudice remittente, una volta escluso che si possano estendere in via interpretativa alle lavoratrici adottive o affidatarie in preadozione gli istituti disciplinati dalle citate norme, queste risultano chiaramente confliggenti con gli artt. 3, 30, 31 e 37, della Costituzione.

Va peraltro precisato che la questione, nei limiti della sua rilevanza, deve essere circoscritta, nonostante i ripetuti e congiunti riferimenti dell'ordinanza di rimessione all'adozione, alla sola ipotesi dell'affidamento preadottivo.

4.2. — Per quanto specificatamente riguarda l'astensione obbligatoria, prevista dall'art. 4, primo comma, lett. c), va ribadito che essa — secondo la ricordata giurisprudenza di questa Corte (sent. 1/1987) — oltre ad essere volta a tutelare la salute della donna nel periodo immediatamente successivo al parto, considera e protegge anche il rapporto che, in tale periodo, necessariamente si svolge tra madre e figlio, anche in riferimento alle esigenze di carattere relazionale ed affettivo che sono collegate allo sviluppo della personalità del bambino. Questa natura dell'istituto dell'astensione obbligatoria *post partum*, già rilevata dalla giurisprudenza ordinaria antecedente alla l. n. 903 del 1977, ha trovato ulteriore conferma nell'art. 6 di quest'ultima, che ha attribuito il diritto di avvalersene anche alle lavoratrici adottive o affidatarie in preadozione — con soluzioni che si riferiscono alla particolarità del rapporto adottivo o preadottivo — nell'attuazione della ricordata tendenza alla equiparazione, in vista dell'interesse del bambino, del rapporto di adozione, e quindi dell'affidamento preadottivo prodromico dell'adozione, alla filiazione naturale.

In relazione a tali premesse, è evidente il difetto di razionalità del diverso trattamento che l'art. 4, primo comma, lett. c) — per il periodo antecedente alla legge n. 903 del 1977 — riserva ai bambini affidati in preadozione rispetto ai figli naturali, privando i primi della assidua presenza materna (o paterna) in un momento decisivo per lo sviluppo della loro personalità, garantita invece, in analoga situazione, ai secondi.

Ne consegue la incostituzionalità della norma impugnata non solo con riferimento all'art. 3 Cost., ma anche, per le stesse ragioni enunciate *sub* 3.2 a proposito della incostituzionalità dell'art. 7, primo comma, della stessa legge, degli artt. 30, 31 e 37 della Costituzione.

L'art. 4, primo comma, lett. c) della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 deve essere perciò dichiarato costituzionalmente illegittimo nella parte in cui non prevede che l'istituto della astensione obbligatoria e della relativa indennità giornaliera sia esteso all'affidamento preadottivo. In ordine alla operatività dell'istituto e ai relativi termini, la specificità della situazione connessa all'affidamento preadottivo richiede che concerna i tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria.

30-4-1988

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

1^a Serie speciale - n. 13

4.2. — L'art. 12 della legge n. 1204 del 1971 stabilisce che la lavoratrice che ha presentato dimissioni volontarie durante il periodo per cui è previsto, a norma del precedente art. 2, il divieto di licenziamento, ha diritto alla indennità prevista da disposizioni di legge o contrattuali per il caso di licenziamento. L'art. 2 dispone — al primo comma — che le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gestazione fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro previsto dall'art. 4 della legge stessa, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino (divieto che non si applica nei casi previsti dal terzo comma dello stesso articolo).

L'art. 12 tende a contenere — in caso di dimissioni volontarie della lavoratrice madre — il danno che le deriverebbe dalla scelta di lasciare il posto di lavoro per occuparsi esclusivamente del bambino, assicurandole, in tal caso, lo stesso trattamento di fine rapporto previsto per il licenziamento.

Dalle ragioni già esposte e dalle conseguenze che se ne sono tratte in ordine alla estensione dell'istituto dell'assenza obbligatoria alle lavoratrici affidatarie in preadozione, discende altresì la illegittimità costituzionale dell'art. 12, nella parte in cui non prevede per queste ultime il diritto all'indennità di fine rapporto nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo in cui — a norma dell'art. 2 — è vietato il licenziamento. Le stesse ragioni di tutela del posto di lavoro della madre durante il periodo corrispondente alle fasi iniziali del rapporto col bambino debbono valere, infatti, sia nel caso di filiazione naturale, sia in quello di affidamento preadottivo, e, di conseguenza, identica disciplina, sotto il profilo economico, deve essere prevista nel caso in cui la madre intenda dimettersi, nel corso di tale periodo, per meglio accudire al minore. Adattando altresì alla particolarità delle situazioni relative al rapporto preadottivo il riferimento all'art. 2, l'art. 12 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 va dichiarato costituzionalmente illegittimo nella parte in cui non prevede che il diritto della lavoratrice a percepire, nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di divieto di licenziamento, le indennità stabilite da disposizioni legislative e contrattuali in caso di licenziamento, sia riconosciuto anche alla lavoratrice affidataria in preadozione che abbia presentato le dimissioni entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria.

PER QUESTI MOTIVI

LA CORTE COSTITUZIONALE

Dichiara la illegittimità costituzionale dell'art. 17, secondo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (Tutela delle lavoratrici madri) nella parte in cui non esclude dal computo di sessanta giorni immediatamente antecedenti all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, il periodo di assenza di cui la lavoratrice abbia fruito per accudire ai minori affidatili in preadozione;

Dichiara la illegittimità costituzionale degli artt. 7, primo comma e 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 nella parte in cui non prevedono che il diritto della lavoratrice madre alla astensione facoltativa dal lavoro e alla relativa indennità spettino altresì, per il primo anno dall'ingresso del bambino nella famiglia affidataria, alla lavoratrice alla quale sia stato affidato provvisoriamente un minore ai sensi dell'art. 314/6 c.c.,

Dichiara la illegittimità costituzionale dell'art. 4, primo comma, lett. c), della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 nella parte in cui non prevede che le lavoratrici affidatarie in preadozione possano avvalersi della astensione obbligatoria durante i tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria;

Dichiara la illegittimità costituzionale dell'art. 12 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, nella parte in cui non prevede che il diritto della lavoratrice a percepire, nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di divieto di licenziamento stabilito dal precedente art. 2, le indennità stabilite da disposizioni legislative e contrattuali per il caso di licenziamento, si applichi anche alla lavoratrice affidataria in preadozione che abbia presentato le dimissioni volontarie entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria;

Dichiara inammissibile la questione di legittimità costituzionale dell'art. 7, secondo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sollevata dalla Corte di Cassazione con ordinanza del 1° luglio 1983 con riferimento agli artt. 3, primo comma, 30, primo, secondo e terzo comma, 31 e 37, primo comma, della Costituzione (r.o. 11/1984)

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta l'11 marzo 1988

Il Presidente: SAJA

Il redattore: SPAGNOLI

Il cancelliere: MINELLI

Depositata in cancelleria il 24 marzo 1988

Il direttore della cancelleria: MINELLI

88C0458

ALLEGATO 14

Sentenza n. 341
Anno 1991

REPUBBLICA ITALIANA

In nome del Popolo Italiano

LA CORTE COSTITUZIONALE

composta dai signori: Prof. Ettore GALLO, Presidente -
Dott. Aldo CORASANITI - Prof. Gabriele PESCATORE
- Avv. Ugo SPAGNOLI - Prof. Francesco Paolo CASAVO-
LA - Prof. Antonio BALDASSARRE - Prof. Vincenzo
CAJANIELLO - Avv. Mauro FERRI - Prof. Luigi MENGON-
NI - Prof. Enzo CHELLI - Dott. Renato GRANATA - Prof.
Giuliano VASSALLI, Giudici,

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nel giudizio di legittimità costituzionale dell'art. 7 della legge
9 dicembre 1977, n. 903 (Parità di trattamento tra uomini
e donne in materia di lavoro), promosso con ordinanza emes-
sa il 4 dicembre 1990 dal Pretore di Firenze nel procedimento
civile vertente tra Sabatino Mario e S.p.A. Baxter ed altro,
iscritta al n. 224 del registro ordinanze 1991 e pubblicata
nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica n. 16, prima serie
speciale, dell'anno 1991.

Visti gli atti di costituzione di Sabatino Mario e del-
l'I.N.P.S.;

udito nell'udienza pubblica del 4 giugno 1991 il Giudice
relatore Ugo Spagnoli;

4

Sentenza n. 341 - Anno 1991

nella parte in cui non consente al padre lavoratore, affidatario del minore ai sensi dell'art. 10 della legge 4 maggio 1983, n. 184 insieme alla madre lavoratrice, l'astensione dal lavoro durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria, qualora la moglie, in accordo col coniuge, vi abbia rinunciato: e ciò per violazione degli artt. 3, 29, primo e secondo comma, 30, primo comma, 31 e 37 della Costituzione. Ritiene il giudice *a quo*, anche sulla scorta della giurisprudenza di questa Corte (sentenza n. 1 del 1987), che riservare alla sola donna lavoratrice il diritto all'astensione dal lavoro per i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria, senza prevedere la facoltà dei coniugi, entrambi lavoratori, di accordarsi affinché sia il marito a fruire di tale diritto, non può essere giustificato dalle specifiche esigenze di tutela della salute della donna durante il parto. La norma pertanto si pone in contrasto con le disposizioni costituzionali sopra richiamate ed in particolare con il principio di uguaglianza morale e giuridica dei coniugi, in quanto attua una ingiustificata disparità di trattamento del marito rispetto alla moglie in rapporto al di lui diritto ed interesse alla partecipazione alla prima e più delicata fase di inserimento del minore nella famiglia.

2. — La questione è fondata.

È noto che la legge n. 903 del 1977, sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro ha investito, estendendone la portata, alcuni degli istituti previsti dalla legge n. 1204 del 30 dicembre 1971, a tutela delle lavoratrici madri.

L'art. 6 estende alle lavoratrici che abbiano adottato bambini o li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo (oggi disciplinato dagli artt. 22 e seguenti della legge 4 maggio 1983, n. 184) istituti in precedenza riservati solo alla madre naturale, e precisamente: a) l'astensione obbligatoria dal lavoro, prevista dall'art. 4, lettera c) della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria, sempreché il bambino non abbia superato i sei anni di età; b) il diritto di astenersi successivamente dal lavoro, in conformità a quanto previsto dal primo e secondo comma dell'art. 7

Sentenza n. 341 - Anno 1991

5

della citata legge 1204, sia per un periodo di sei mesi entro il primo anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia, sia durante le malattie del bambino, sempreché, in entrambi i casi, il medesimo non abbia superato i tre anni di età.

Con l'art. 7 della medesima legge n. 903 del 1977, l'astensione facoltativa dal lavoro e il diritto di ottenere permessi in caso di malattia del bambino, sono stati riconosciuti anche al padre lavoratore, pur se adottivo o affidatario, in alternativa alla madre lavoratrice, ovvero in esclusiva quando i figli siano affidati al solo padre. È, questa, la prima disposizione di legge con la quale il padre viene concretamente chiamato e messo in grado di esercitare il suo diritto-dovere di partecipazione paritaria alla cura e all'assistenza del figlio naturale, dell'adottato o dell'affidato.

L'art. 80 della successiva legge 4 maggio 1983, n. 184 ha poi riconosciuto l'applicabilità dei suddetti artt. 6 e 7 della legge 903 del 1977 anche alle ipotesi di affidamento provvisorio.

Infine, va ricordato che la giurisprudenza di questa Corte ha già esteso le condizioni per la partecipazione del padre anche al primo periodo di vita del bambino riconoscendogli, nei casi di filiazione naturale, il diritto all'astensione obbligatoria (oltreché ai riposi di cui all'art. 10 della legge n. 1204 del 1971), allorché l'assistenza al minore da parte della madre sia divenuta impossibile per decesso o per grave malattia. Nella sentenza n. 1 del 1987 la Corte ha infatti affermato che l'istituto della astensione obbligatoria dal lavoro, pur perseguendo, nelle ipotesi di maternità naturale, il fine di tutelare la salute della donna nel periodo immediatamente susseguente al parto onde consentirle di recuperare le necessarie energie, considera e protegge anche il rapporto che in tale periodo si svolge tra madre e figlio e tanto non solo per ciò che attiene ai bisogni più propriamente biologici, ma anche in riferimento alle esigenze di carattere relazionale ed affettivo che sono collegate allo sviluppo della personalità del bambino.

Riguardo a tali esigenze la Corte ha richiamato il principio — al quale è del resto orientata la moderna evoluzione del diritto di famiglia — di una paritetica partecipazione di entrambi i coniugi alla cura e all'educazione della prole, senza

6

Sentenza n. 341 - Anno 1991

distinzione o separazione di ruoli tra uomo e donna, ma con reciproca integrazione di essi, tanto nella famiglia quanto rispetto alle attività extrafamigliari. Viene in tal modo riconosciuto che anche il padre è idoneo — e quindi tenuto — a prestare assistenza materiale e supporto affettivo al minore, sì che non vi è ragione per negare al padre — che proprio in funzione di tale dovere e di tale capacità di assistere può già usufruire dell'astensione facoltativa — il diritto di avvalersi altresì — in caso di mancanza o di grave malattia della madre — della astensione obbligatoria nei primi tre mesi di vita del bambino.

3. — Il problema posto dalla ordinanza di remissione concerne la estensione dell'istituto della c.d. astensione obbligatoria dal lavoro — ad oggi, come più sopra ricordato, riconosciuto al padre naturale solo in surrogazione della moglie deceduta o gravemente malata — anche all'affidatario ex art. 10 della legge n. 184 del 1983, sì che questi possa vedere esteso il diritto di astensione dal lavoro di cui oggi gode in alternativa alla moglie affidataria, anche ai primi tre mesi dell'inserimento del minore nella famiglia, con il trattamento economico proprio della astensione obbligatoria.

Va a questo proposito innanzitutto precisato che per l'art. 10 della legge n. 184 del 1983, il Tribunale dei minorenni, nel corso degli accertamenti sullo stato di abbandono, può emettere ogni opportuno provvedimento nei confronti del minore, ivi compresa la sospensione della potestà e la nomina di un tutore, e può altresì provvedere ad un affidamento provvisorio del minore, onde favorire il superamento dei guasti dell'abbandono mediante l'inserimento in un ambiente familiare idoneo, certamente più favorevole allo sviluppo del minore rispetto alla permanenza in istituto e ciò indipendentemente dagli sviluppi cui l'affidamento possa successivamente dar luogo in funzione di una possibile adozione.

Con riferimento a tale istituto, questa Corte, con la sentenza n. 332 del 1988, ha già affermato, che non è possibile «ritenere che la provvisorietà dell'affidamento possa giustificare la esclusione della operatività di istituti che — consentendo una maggiore presenza ed attenzione del soggetto affidatario — sono volti essenzialmente, quando non esclusiva-

Sentenza n. 341 - Anno 1991

7

mente, ad agevolare il processo di sviluppo anche relazionale ed affettivo del bambino».

Nell'ipotesi di affidamento provvisorio (così come in quella di affidamento preadottivo e di adozione) il beneficio della astensione obbligatoria non ha per fine la tutela della salute della madre, che è collegata strettamente al parto, ma mira esclusivamente ad agevolare il processo di sviluppo — anche relazionale ed affettivo — del bambino, creando le condizioni di una più intensa presenza della coppia, i cui componenti sono entrambi affidatari, e come tali entrambi protagonisti, nell'esercizio dei loro doveri e diritti, della buona riuscita del delicato compito loro commesso dalla legge e dall'autorità giudiziaria. Non vi è, già per questo, ragione alcuna per limitare i diritti dell'affidatario all'astensione facoltativa e non estenderli a quella obbligatoria.

Il diritto all'astensione obbligatoria spetta certamente alla lavoratrice affidataria ma — una volta esclusa la tutela della sua salute — non vi è motivo perché, in relazione ad una più funzionale e completa assistenza al bambino (che costituisce l'unica finalità dell'istituto), esso non possa essere anche riconosciuto in via alternativa al coniuge affidatario.

Non vi è dubbio che la funzione «materna» dell'affidataria sia particolarmente importante nella fase dell'ingresso del minore abbandonato nel nuovo nucleo familiare. Ma ciò non significa che tale funzione non possa e non debba essere svolta in piena integrazione con una altrettanto incisiva presenza dell'affidatario, il quale anzi potrebbe a volte essere in grado, in relazione alle variabili peculiarità delle situazioni concrete, di meglio seguire e assistere il minore in questa particolare fase del suo sviluppo: e ciò nel quadro di una organizzazione della vita familiare e di lavoro valutata concordemente dai coniugi come idonea a meglio rispondere alle esigenze di cura e di assistenza del minore da parte di entrambe le figure «genitoriali».

In questo senso, è ben possibile che, in relazione alle diverse situazioni che in concreto si possono manifestare, ed anche alla durata e al modo di svolgimento dei rispettivi impegni di lavoro, appaia razionale e necessario che l'astensione obbligatoria dal lavoro, sia usufruita dall'affidatario in alternativa alla moglie, sulla base di valutazioni effettuate congiuntamente tra i coniugi e finalizzate esclusivamente al

8 *Sentenza n. 341 - Anno 1991*

preminente interesse del bambino, la mancata salvaguardia del quale potrebbe d'altronde comportare la revoca dello stesso affidamento.

D'altra parte lo stesso principio di parità sancito nella Costituzione ha determinato la crescita di un processo culturale orientato, come già si è detto, al superamento della separazione dei ruoli della donna e dell'uomo, nella famiglia e fuori di essa, e verso una più paritetica partecipazione di entrambi ai compiti di cura, di assistenza e di educazione dei minori.

E non è in tal senso privo di significato il fatto che — con riferimento alla questione all'attenzione della Corte — diverse proposte di legge siano state presentate e siano in discussione in Parlamento per estendere il diritto del padre naturale all'astensione obbligatoria al di là dei casi di impedimento considerati da questa Corte nella sentenza n. 1 del 1987 e per consentire ai padri preadottivi e adottivi l'astensione obbligatoria in alternativa alla madre nei primi tre mesi di ingresso nella famiglia.

Con questi interessi e valori costituzionalmente protetti, che tendono ad una completa tutela dell'interesse del bambino attraverso una più piena realizzazione dei principi di uguaglianza sostanziale dei coniugi, e di una loro paritaria partecipazione alla sua cura ed assistenza, contrasta una normativa che, riconoscendo il diritto all'astensione obbligatoria solo alla donna affidataria e non anche al coniuge in alternativa ad essa, non consente la possibilità di una più completa, razionale ed equilibrata presenza di entrambi i componenti la coppia affidataria al processo di educazione, impedendo una organizzazione della loro vita familiare e di lavoro meglio rispondente a tale finalità.

Ne consegue l'incostituzionalità dell'art. 7 della legge n. 903 del 1977 — che si applica anche all'affidamento provvisorio disposto ai sensi dell'art. 10 della legge n. 184 del 1983 (e ciò per effetto dell'art. 80 della medesima legge) — sia con riferimento al principio di uguaglianza tra i coniugi, stabilito dall'art. 29, secondo comma, della Costituzione, in relazione anche ai compiti di cui all'art. 30, sia con riferimento all'art. 31, secondo comma, che pone la tutela del minore come compito fondamentale dell'ordinamento. La normativa impugnata, inoltre, si pone in contrasto con l'art. 37, che

Sentenza n. 341 - Anno 1991

9

garantisce la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro, e con l'art. 3, primo e secondo comma, in quanto, indirettamente imponendo solo alla donna di sacrificare le esigenze e gli interessi inerenti al suo lavoro per accudire il minore affidato, colloca lo svolgimento della personalità della donna nella dimensione del lavoro in posizione subordinata rispetto alla considerazione che viene attribuita al lavoro dell'uomo.

Per questi motivi

LA CORTE COSTITUZIONALE

dichiara la illegittimità costituzionale del primo comma dell'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 (Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro), nella parte in cui non consente al lavoratore, affidatario di minore ai sensi dell'art. 10 della legge 4 maggio 1983, n. 184, l'astensione dal lavoro durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria, in alternativa alla moglie lavoratrice.

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, l'11 luglio 1991.

F.to: Ettore GALLO, Presidente
Ugo SPAGNOLI, Redattore
Doro MINELLI, Cancelliere

Depositata in cancelleria il 15 luglio 1991.

Il Direttore della Cancelleria
F.to: MINELLI

ALLEGATO 15

28-4-1993

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

1^a Serie speciale

n. 179

Sentenza 2-21 aprile 1993

Giudizio di legittimità costituzionale in via incidentale.

Previdenza e assistenza - Assistenza al figlio nel suo primo anno di vita - Padre e madre lavoratori - Diritto ai giornalieri - Padre lavoratore - Estensione in alternativa alla madre lavoratrice consenziente - Mancata previsione Richiamo ai principi costituzionali della parità tra uomini e donne, alla funzione sociale della maternità all'inserimento della donna nel lavoro - Scelta del genitore basata sull'accordo tra i coniugi in spirito di collaborazione e nell'esclusivo interesse del figlio per qualsiasi forma di assistenza - Superamento della distinzione dei ruoli dei genitori - Illegittimità costituzionale.

(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 7).

LA CORTE COSTITUZIONALE

composta dai signori:

Presidente: prof. Francesco Paolo CASAVOLA;

Giudici: dott. Francesco GRECO, prof. Gabriele PESCATORE, avv. Ugo SPAGNOLI, prof. Ani BALDASSARRE, prof. Vincenzo CAIANIELLO, avv. Mauro FERRI, prof. Luigi MENGONI, prof. I CHELI, dott. Renato GRANATA, prof. Giuliano VASSALLI, prof. Francesco GUIZZI, prof. C. MIRABELLI, prof. Fernando SANTOSUOSSO;

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nel giudizio di legittimità costituzionale dell'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 (Parità di trattamento uomini e donne in materia di lavoro), promosso con ordinanza emessa il 20 febbraio 1992 dalla Corte di cassazione ricorso proposto da Longo Adriano contro la s.p.a. Wabco Westinghouse Compagnia Freni, iscritta al n. 683 registro ordinanze 1992 e pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica n. 45, prima serie speciale, dell'11 1992;

Udito nella camera di consiglio del 24 febbraio 1993 il Giudice relatore Fernando Santosuosso;

Ritenuto in fatto

1. — La Corte di cassazione, con ordinanza emessa il 20 febbraio 1992, ha sollevato, in riferimento agli artt. 3 secondo comma, 30, 31 secondo comma e 37 della Costituzione, questione di legittimità costituzionale dell'art. 7 della legge 9 dicembre 1977 n. 903 nella parte in cui non estende al padre lavoratore, in alternativa alla madre, rinunciante diritto ai riposi giornalieri previsti dall'art. 10 della legge 30 dicembre 1971 n. 1204.

Nell'ordinanza di rinvio si premette che Adriano Longo, dipendente della «Wabco Westinghouse Compagnia Freni» s.p.a., ha instaurato un procedimento civile, chiedendo la condanna della predetta società al pagamento di retribuzione per le due ore di riposo giornaliero usufruite — in alternativa alla moglie, lavoratrice subordinata, che aveva rinunciato — per l'allattamento della figlia di età inferiore ad un anno. La domanda, fondata sull'art. 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 è stata rigettata dai magistrati aditi in sede di merito.

Il giudice rimettente sostiene, poi, che la disciplina legislativa attuale riconosce senza limiti al lavoratore subordinato — in alternativa alla madre lavoratrice, che vi abbia rinunciato — il diritto all'astensione facoltativa dal lavoro *post partum* e ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni (art. 7 della legge 9 dicembre 1977 n. 903), mentre la sentenza n. 1 del 1987 di questa Corte ha esteso al padre lavoratore, a rispetto delle condizioni su indicate, la fruizione dei riposi giornalieri retribuiti solo nell'ipotesi di specifici impedimenti (morte o grave infermità) della madre lavoratrice, sicché non sarebbe possibile emettere alcuna pronuncia accoglimento della domanda proposta.

26-4-1993

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

I^a Serie speciale - n. 18

La Corte di cassazione rileva, inoltre, che la questione di legittimità costituzionale non è manifestamente infondata.

Infatti, ad avviso del giudice *a quo*, i riposi giornalieri non sono connessi strettamente alle esigenze dell'allattamento naturale ma agli interessi della prole e sono fondati sulla stessa «ratio» sottesa all'astensione facoltativa *post partum*, secondo quanto rilevato da questa Corte con la sentenza n. 1 del 1987.

Del resto, a parere del giudice rimettente, l'attribuzione senza limiti al padre lavoratore del diritto di assistere il bambino malato — anche nel primo anno di vita (periodo in cui è riconosciuto pure il diritto ai riposi giornalieri) — in alternativa alla madre lavoratrice rinunciante, prescinde dalle condizioni personali della madre e si basa sulla parificazione dei ruoli nell'assistenza al bambino in momenti di estrema importanza, sicché appare ingiustificata l'omessa previsione di una identica disciplina legislativa per i riposi giornalieri contemplati dall'art. 10 della legge n. 1204 del 1971.

In realtà — ritiene il giudice *a quo* — il principio di parità, sancito dalla Costituzione, come è stato sostenuto da questa Corte nella sentenza n. 341 del 1991, ha determinato il superamento della separazione dei ruoli della donna e dell'uomo, nella famiglia e fuori di essa ed una più paritetica partecipazione di entrambi ai compiti di cura, di assistenza e di educazione dei minori.

2. — Pertanto, ad avviso del giudice rimettente, essendo scopo attuale dell'istituto dei riposi giornalieri quello di consentire alla madre i «compiti delicati e impegnativi connessi con l'assistenza del bambino nel primo anno di vita», se anche il padre «è idoneo a prestare assistenza materiale e supporto affettivo al minore» e non sussistono serie concorrenti ragioni di tutela della salute della madre, appare irrazionale che non sia assicurata al bambino, nel primo anno di vita, la presenza del padre durante i riposi giornalieri, qualora la madre lavoratrice vi rinunci.

La disciplina legislativa vigente, oltre a contrastare con l'art. 3 della Costituzione, violerebbe, secondo il giudice *a quo*, l'art. 29, secondo comma, della Costituzione, in relazione al principio di eguaglianza tra i coniugi, l'art. 30 della Costituzione in ordine ai compiti di mantenere, istruire ed educare i figli, l'art. 31, secondo comma, della Costituzione, che pone la tutela del minore quale compito fondamentale dell'ordinamento, e l'art. 37 della Costituzione sotto un duplice profilo: uno relativo alla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro e l'altro concernente la speciale adeguata protezione del bambino.

3. — Nel giudizio dinanzi a questa Corte non vi è stata costituzione di parti private, né ha spiegato intervento il Presidente del Consiglio dei ministri.

Considerato in diritto

1. — La questione sottoposta dalla Corte di cassazione all'esame del giudice delle leggi — con ordinanza pervenuta a questa Corte il 12 ottobre 1992 — concerne la legittimità costituzionale — con riferimento agli articoli 3, 29, 30 e 31 della Costituzione — dell'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 (Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro), nella parte in cui non estende, in via generale ed in ogni ipotesi, al padre lavoratore, in alternativa alla madre lavoratrice consenziente, il diritto ai riposi giornalieri previsti dall'art. 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (Tutela delle lavoratrici madri), per l'assistenza al figlio nel suo primo anno di vita.

La rilevanza della questione risulta evidente e motivata dall'ordinanza di rimessione, poiché l'oggetto della domanda della parte era appunto il pagamento della retribuzione per le ore di riposo giornaliero usufruite — in alternativa alla moglie, anch'essa lavoratrice subordinata e che vi aveva rinunciato — per l'assistenza alla figlia non maggiore di un anno.

2. — La questione è fondata.

La giurisprudenza di questa Corte (più avanti citata) ha già avuto diverse occasioni per sottolineare come la normativa degli anni '70 abbia dato sempre maggiore realizzazione ai valori costituzionalmente garantiti della parità fra uomini e donne, della funzione sociale della maternità, dell'inserimento della donna nel lavoro, e quindi della necessità di interventi della società volti a tutelare la maternità stessa.

È stato anche rilevato che, assieme alla tutela della salute e della condizione della madre, la nuova normativa ha preso anche in considerazione i superiori interessi del bambino come oggetto di tutela diretta, quando non prevalente ed esclusiva.

28-4-1993

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

I^a Serie speciale - n. 11

Per quanto particolarmente riguarda la fase successiva al parto, il rapporto madre-bambino, visto sotto il profilo dell'attiva ed assidua partecipazione della prima allo sviluppo fisico e psichico del figlio, è stato protetto attraverso una serie di istituti:

a) astensione obbligatoria della madre dal lavoro per i primi tre mesi successivi al parto (art. 4 legge 30 dicembre 1971, n. 1204), col diritto a percepire una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione (art. 15 legge citata);

b) diritto della lavoratrice di assentarsi per sei mesi, trascorso il periodo di astensione obbligatoria ma entro il primo anno di vita del bambino, con conservazione del posto di lavoro (art. 7, primo comma, legge citata); corresponsione di una indennità pari al 30% della retribuzione (art. 15, secondo comma);

c) diritto della lavoratrice di assentarsi, altresì, durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione di certificato medico (art. 7, secondo comma, legge citata);

d) diritto della lavoratrice ad uscire dall'azienda per due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata, di un'ora ciascuno, durante il primo anno di vita del bambino; periodi di riposo considerati come ore lavorative anche agli effetti economici, ma ridotti ad uno solo quando l'orario di lavoro è inferiore a sei ore (art. 10 legge citata);

e) l'esercizio di questi diritti e delle modalità di lavoro riservati alle lavoratrici madri, nonché l'organizzazione ed il finanziamento degli asili-nido, sono ulteriormente disciplinati dal d.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026 e dalla legge 29 novembre 1977, n. 891.

3. — Nell'ambito della ceciva normativa (legge 9 dicembre 1977, n. 903) intesa a realizzare la «parità di trattamento fra uomini e donne in materia di lavoro», vengono riconosciuti al padre lavoratore, anche se adottivo o affidatario, i diritti — sopra elencati sub b) e c) — di assentarsi dal lavoro ed il corrispondente trattamento economico (previsti dal primo e dal secondo comma dell'art. 7 e dell'art. 15 della citata legge n. 1204 del 1971) «in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli sono affidati al solo padre». L'esercizio di questi diritti è subordinato alla rinuncia dell'altro genitore, con relativa dichiarazione del suo datore di lavoro.

Da tale disposizione di legge trae origine una più moderna evoluzione di questo aspetto del diritto di famiglia, nel senso che, pur permanendo la coscienza della funzione sociale della maternità, si è andato sempre più valorizzando il prevalente interesse del bambino e — superandosi una rigida concezione della diversità dei ruoli dei due genitori e dell'assoluta priorità della madre — si sono riconosciuti paritetici diritti-doveri di entrambi i coniugi e la reciproca integrazione di essi alla cura dello sviluppo fisico e psichico del loro figlio.

La svolta veniva avvertita e favorita da questa Corte con la sentenza 14 gennaio 1987, n. 1, 10 marzo 1988, n. 276, 11 marzo 1988, n. 332, 19 ottobre 1988, n. 972, 8 febbraio 1991, n. 61 e 15 luglio 1991, n. 341.

Queste sentenze, infatti, oltre a riconfermare e potenziare i diritti della madre-lavoratrice, elevano ancor più la posizione del bambino quale autonomo titolare di interessi da salvaguardare nell'ambito della legislazione protettiva, e sottolineano che il figlio va tutelato, «non solo per ciò che attiene ai bisogni più propriamente fisiologici, ma anche in riferimento alle esigenze di carattere relazionale ed affettivo che sono collegate allo sviluppo della sua personalità». In questo contesto, «anche il padre è idoneo — e quindi tenuto — a prestare assistenza materiale e supporto affettivo al minore»; e lo stesso dicasi riguardo alla paternità e maternità legali.

4. — Nella delineata ottica della «nuova visione del ruolo dei genitori nella vita familiare, ed in particolare del modo in cui essi debbono con eguali diritti e doveri concorrere all'assistenza alla prole», la citata sentenza n. 1 del 1987 di questa Corte ha esteso il principio previsto dall'art. 7 della legge 903 del 1977 sulla parità di trattamento fra uomini e donne anche ai riposi giornalieri retribuiti, ritenendo che tale diritto va riconosciuto al padre lavoratore, ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità.

In quella occasione la Corte non poté prendere in considerazione — in aggiunta ai casi predetti — impedimenti dovuti ad altre cause, in quanto «non meglio definite ed emerse in via di mera ipotesi nei giudizi principali». Nella presente occasione, invece, a distanza di oltre cinque anni, la questione viene dalla Corte di cassazione prospettata in questa sede in termini più generali in relazione ai cosiddetti «permessi di paternità», ritenendosi «irrazionale che non sia assicurata al bambino la presenza nel primo anno di vita, durante i riposi giornalieri, anche del padre, in sostanza con l'assenso della madre — di quello dei genitori che a loro giudizio sia meglio in grado via via di assisterlo, per

28-4-1993

Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana

1^a Serie speciale - n. 13

un'atmosfera il più possibile di serenità». Ciò — soggiunge l'ordinanza — «potrebbe garantire meglio l'interesse superiore del bambino, ora anche riconosciuto nella Convenzione internazionale sui diritti dell'infanzia 20 novembre 1989 dell'O.N.U., ratificata in Italia con la legge 27 maggio 1991, n. 176». Ma soprattutto, l'ulteriore passo verso questo riconoscimento dei diritti-doveri del padre e della migliore tutela del bambino renderebbe la norma denunziata conforme ai principi contenuti negli artt. 3, 29, 30, 31 e 37 della Costituzione.

5. — La questione trova, invero, la sua soluzione nel giusto equilibrio fra i diversi principi costituzionali — contenuti nelle ora citate norme di riferimento — e cioè della tutela della maternità, dell'autonomo interesse del minore, della parità di diritti-doveri dei coniugi, nonché della parità degli uomini e delle donne in materia di lavoro, tenendosi altresì conto della moderna evoluzione della legislazione e della giurisprudenza in tema di rapporti sociali nell'ambito della famiglia.

In effetti, la natura e la finalità dell'istituto dei riposi giornalieri, previsti dall'art. 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, per le lavoratrici madri, nonostante il testuale riferimento al «riposo della «madre», non corrispondono più soltanto all'allattamento del neonato e ad altre sue esigenze biologiche, come si è sopra esposto, ma a qualsiasi forma di assistenza del bambino. Secondo l'*id quod plerumque accidit* può presumersi che nel primo anno di vita l'interesse del figlio esiga maggiormente il rapporto fisico e psicologico con la madre. Ma già la originaria formulazione dell'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, riconoscendo al padre lavoratore, in alternativa alla madre (sia pure a seguito di rinuncia della stessa), il diritto di assentarsi per sei mesi dal lavoro per assistere il figlio nel primo anno di vita e durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni, ha ribadito non solo il diritto-dovere di entrambi i genitori ad assistere il figlio, pur se di tenera età, ma soprattutto il superamento della concezione di una rigida distinzione dei ruoli e che un equilibrato sviluppo della personalità del bambino esige spesso la assistenza da parte di entrambe le figure genitoriali anche per aspetti di carattere affettivo e relazionale. Il che è stato confermato dai citati precedenti giurisprudenziali di questa Corte, che hanno esteso ad altre ipotesi gli stessi criteri.

In coerenza con la ratio di questa evoluzione normativa e giurisprudenziale, ed in conformità dei principi costituzionali sopracennati, può, pertanto, ritenersi che l'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro va inteso nel senso che anche al lavoratore padre spetta, in alternativa alla madre lavoratrice e col suo consenso, il diritto ai periodi di riposo giornaliero alle condizioni previste dall'art. 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, per assistere il figlio nel suo primo anno di vita.

La delicata scelta di quel genitore che, assentandosi dal lavoro per assistere il bambino, possa meglio provvedere a tali esigenze, non può che restare affidata all'accordo degli stessi coniugi, in spirito di leale collaborazione e nell'esclusivo interesse del loro figlio (artt. 143 e 144 del codice civile).

6. — Nel ritenere opportuno, a questo punto, fare qualche precisazione relativamente all'esercizio dei predetti diritti riconosciuti dalla presente pronuncia, la Corte rileva anzitutto che anche per i periodi di riposo previsti dall'art. 10 della legge n. 1204 del 1971 valgono alcuni criteri stabiliti dall'art. 7 della legge sulla parità (n. 903 del 1977), nel senso che il diritto del padre lavoratore viene riconosciuto sempre che anche la madre sia lavoratrice, e previa presentazione al proprio datore di lavoro sia della dichiarazione di assenso della madre, sia della dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore, da cui risulti la comunicazione della rinuncia della madre.

Inoltre, il diritto ai riposi giornalieri retribuiti non può esercitarsi durante i periodi in cui il padre lavoratore o la madre lavoratrice godano già dei periodi di astensione obbligatoria (art. 4 della legge 1204 del 1971), o di assenza facoltativa (art. 7 stessa legge), o quando, per altre cause, l'obbligo della prestazione lavorativa sia interamente sospeso.

Poiché, infine, il rapporto di lavoro deve svolgersi col rispetto da entrambe le parti dei principi di correttezza e buona fede, anche con riguardo ai riposi giornalieri, mentre il datore di lavoro deve considerare la prevalente rilevanza del dovere di assistenza ai figli dei lavoratori, pure questi ultimi devono esercitare il loro diritto compatibilmente con le specifiche esigenze dell'organizzazione aziendale, anche preavvertendo il datore di lavoro, specie nel caso di successive modifiche della scelta del genitore designato alla predetta assistenza.

28-4-1993

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

I^a Serie speciale - n. 18

PER QUESTI MOTIVI

LA CORTE COSTITUZIONALE

Dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 (Parità di trattamento uomini e donne in materia di lavoro), nella parte in cui non estende, in via generale ed in ogni ipotesi, al padre lavoratore, alternativa alla madre lavoratrice consenziente, il diritto ai riposi giornalieri previsti dall'art. 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (Tutela delle lavoratrici madri); per l'assistenza al figlio nel suo primo anno di vita.

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, il 2 aprile 1993.

Il Presidente: CASAVOLA

Il redattore: SANTOSUSSO

Il cancelliere: DI PAOLA

Depositata in cancelleria il 21 aprile 1993.

Il direttore della cancelleria: DI PAOLA

93C0419

Corte costituzionale

TUTELA DELLA MATERNITÀ E ASTENSIONE DEL PADRE LAVORATORE

Corte costituzionale - Sentenza n. 150 del
14 aprile 1994, depositata il 21 aprile 1994
- Pres. Pescatore - Rel. Santosuoso

Tutela delle lavoratrici madri - Diritto all'astensione dal lavoro per sei mesi nel primo anno di vita del bambino - Riconoscimento al padre lavoratore soltanto in alternativa alla madre lavoratrice subordinata e non già lavoratrice autonoma - Illegittimità costituzionale - Non sussiste

Non è fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 - concernente la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro - nella parte in cui riconosce il diritto all'astensione facoltativa dal lavoro per sei mesi nel primo anno di vita del bambino al padre in alternativa alla madre rinunciatrice soltanto allorché quest'ultima sia lavoratrice subordinata e non anche lavoratrice autonoma.

La Corte costituzionale ha pronunciato la seguente sentenza nel giudizio di legittimità costituzionale dell'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 (Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro), promosso con ordinanza emessa l'11 maggio 1993 dal Pretore di Genova nel procedimento civile vertente tra Demoro Maurizio e l'Amt di Genova, iscritta al n. 349 del registro ordinanze 1993 e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica n. 27, prima serie speciale, dell'anno 1993. Visto l'atto di costituzione dell'Amt di Genova; udito nell'udienza pubblica dell'8 febbraio 1994 il Giudice relatore Fernando Santosuoso; udito l'avv. Sergio Medina per l'Amt di Genova.

Ritenuto in fatto

1. — Nel giudizio promosso da Demoro Maurizio, dipendente dell'Amt (Azienda Municipalizzata Trasporti) di Genova, con ricorso ex art. 700 c.p.c., con il quale il ricorrente chiedeva di essere ammesso, ai sensi dell'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, a fruire di un periodo di astensione facoltativa *post-partum* parzialmente retribuita (di cui all'art. 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204) in alternativa alla moglie, esercente l'attività di commerciante, il Pretore di Genova, con ordinanza emessa l'11 maggio 1993, ha sollevato d'ufficio - in riferi-

mento agli artt. 3, 29, secondo comma, 30, 31, secondo comma, e 37 della Costituzione - questione di legittimità costituzionale dell'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 (Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro), nella parte in cui riconosce al padre lavoratore il diritto all'astensione facoltativa dal lavoro per sei mesi nel primo anno di vita del bambino soltanto nell'ipotesi in cui anche la madre sia lavoratrice subordinata e non anche nel caso in cui questa sia lavoratrice autonoma.

Il giudice rimettente rileva che la disciplina vigente riconosce al padre lavoratore il diritto a godere di detta astensione facoltativa solo qualora entrambi i coniugi siano lavoratori subordinati, mentre la madre ne usufruisce in ogni caso, purché svolga attività lavorativa subordinata.

Il Pretore ritiene che la questione di legittimità costituzionale sia non manifestamente infondata.

Infatti, sotto un primo profilo, ad avviso del giudice *a quo*, la disciplina attuale realizzerebbe una disparità di trattamento basata sul sesso, perché consente alla madre coniugata con un lavoratore autonomo di usufruire di questo diritto, che è, invece, negato al padre coniugato con una lavoratrice autonoma, in contrasto con quanto affermato da questa Corte con la sentenza n. 179 del 1993.

Inoltre, a parere del giudice rimettente, verrebbe sacrificato il superiore interesse del bambino, non potendo i genitori scegliere chi tra loro debba momentaneamente sospendere la propria attività lavorativa per dedicarsi al figlio.

Infine, secondo il pretore, la disciplina su illustrata determinerebbe un trattamento deteriore delle lavoratrici autonome rispetto a quelle subordinate, quando entrambe siano coniugate con un lavoratore subordinato, poiché è negata alle prime la possibilità di scegliere - d'accordo con il marito - chi debba sospendere l'attività lavorativa per accudire al figlio.

Ritiene il giudice *a quo* che nella fattispecie non assumono rilievo le differenze relative alla diversità delle situazioni del lavoratore autonomo e subordinato, poste a base della sentenza n. 181 del 1993 di questa Corte, perché «non si tratta di estendere norme previste per il lavoro sull'ordinato a quello autonomo, ma di equipara-

re il lavoratore subordinato alla lavoratrice subordinata».

2. — Nel giudizio davanti a questa Corte si è costituita l'Azienda Municipalizzata Trasporti di Genova, chiedendo che la questione venga dichiarata inammissibile, ovvero non fondata ovvero ancora, ed in subordine, che venga accolta mediante una pronuncia relativa all'intero «sistema» e non alla singola norma, seguendo una tipologia simile a quella della sentenza n. 243 del 1993.

Rileva anzitutto l'Azienda Municipalizzata Trasporti che la questione è inammissibile per una molteplicità di profili.

In primo luogo, ritiene la parte che la questione difetti di rilevanza, in quanto il Pretore di Genova ha successivamente deciso il ricorso con decreto emesso *in audita altera parte* confermato con ordinanza, nella quale è stato riconosciuto, in via cautelare, il diritto per cui era stato adito, fissandosi ulteriormente il termine di trenta giorni dalla comunicazione per l'inizio della causa di merito.

In secondo luogo, la soluzione della questione sollevata dal Pretore di Genova, secondo quanto già rilevato da questa Corte con la sentenza n. 181 del 1993, non potrebbe che rientrare nella discrezionalità del legislatore.

Se poi si superassero tali profili pregiudiziali, la questione dovrebbe dichiararsi non fondata, in quanto l'obiettivo differenza delle situazioni giustifica la diversità di trattamento tra padre lavoratore e madre lavoratrice, ambedue subordinati, ove coniugati rispettivamente con una lavoratrice o con un lavoratore autonomo. Tale obiettiva differenza escluderebbe, a parere della deducente, anche la presunta violazione degli artt. 29, secondo comma, e 30 della Costituzione, mentre il riferimento agli artt. 31, secondo comma, e 37 della Costituzione apparirebbe inconferente poiché la «protezione della maternità» è indipendente dallo status del padre lavoratore e l'art. 37 della Costituzione riguarda soltanto il lavoro subordinato.

Infine, ad avviso dell'Azienda municipalizzata trasporti, ove si ritenesse fondata la questione, la Corte non potrebbe pervenire ad una dichiarazione di illegittimità costituzionale della norma con una sentenza di tipo additivo, ma dovrebbe seguire la tipologia della sentenza n. 243 del 1993, dichiarando illegittimo «il sistema» che concerne il diritto a fruire dell'astensione facoltativa, nella parte in cui non preveda meccanismi legislativi a favore del padre lavoratore subordinato, qualora la madre sia lavoratrice autonoma, così da consentire al legislatore di predisporre adeguata tutela.

Considerato in diritto

1. — Il Pretore di Genova dubita della legittimità costituzionale, in riferimento agli artt. 3, 29, secondo comma, 30, 31, secondo comma, e 37 della Costituzione, dell'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 (Parità di trattamento tra

uomini e donne in materia di lavoro), nella parte in cui riconosce al padre lavoratore il diritto all'astensione facoltativa dal lavoro per sei mesi nel primo anno di vita del bambino soltanto nell'ipotesi in cui la madre sia lavoratrice subordinata, e non anche nel caso in cui questa sia lavoratrice autonoma.

2. — Devono anzitutto essere esaminate le eccezioni di inammissibilità sollevate dalla difesa dell'Azienda Municipalizzata Trasporti. Mentre la seconda di esse - circa la discrezionalità delle scelte fatte in materia dal legislatore - può essere considerata insieme alla valutazione del merito della questione, in ordine alla prima eccezione è sufficiente osservare che il Pretore, adito ai sensi dell'art. 700 c.p.c., avendo sollevato la questione di costituzionalità prima di concedere o negare i richiesti provvedimenti cautelari e prima dell'apertura della fase di piena cognizione della domanda, non aveva ancora esaurito la sua funzione giurisdizionale ed era per tanto legittimato nel momento in cui ha rilevato d'ufficio i dubbi di costituzionalità.

La questione di costituzionalità deve quindi ritenersi, sotto questo profilo, ammissibile.

3. — Nel merito la questione non è fondata.

Giova premettere il rilievo circa le notevoli differenze riscontrabili fra le caratteristiche del lavoro subordinato rispetto a quelle del lavoro autonomo in relazione a molteplici profili, per cui questa Corte (sent. n. 31 del 1986) ebbe già ad affermare che non può pretendersi - ai sensi degli artt. 3 e 38 della Costituzione - che il sistema previdenziale sia identico per entrambi i tipi di lavoro.

Per quanto in particolare riguarda le norme relative alla tutela della maternità, con la sent. n. 181 del 1993 la Corte ha avuto modo di affermare (a proposito dell'art. 5 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204) la non estensibilità alle lavoratrici autonome del diritto riconosciuto da quella disposizione soltanto a favore delle lavoratrici subordinate, proprio per i richiamati caratteri distintivi, osservando, tra l'altro, che «sussistono ragionevoli margini per una certa differenziazione del trattamento a motivo delle diverse situazioni in cui si trovano ad operare le lavoratrici autonome e subordinate, nonché per i differenti rispettivi sistemi contributivi».

In quella stessa occasione, la Corte rivolgeva, sì, un forte invito al legislatore per una più adeguata normativa a favore della maternità delle lavoratrici autonome, ma non in forza di una comparazione (ex art. 3 della Costituzione) con la disciplina prevista per le lavoratrici subordinate, bensì unicamente in considerazione della esigenza di tutela della salute della madre e del bambino (art. 32 della Costituzione), oltre che del valore della maternità (art. 31 della Costituzione).

4. — Le osservazioni ora fatte valgono a dare risposta negativa ai vari profili di incostituzionalità prospettati dal giudice *a quo*, ed anzitutto a quello col quale si lamenta l'ingiustificata di-

sparità di trattamento che la norma impugnata determinerebbe fra la lavoratrice subordinata e quella autonoma. In proposito, deve anzitutto precisarsi che la norma denunciata (art. 7 della legge n. 903 del 1977) riguarda la posizione del padre lavoratore e non quella della madre, per cui la comparazione non può essere fatta in questa sede fra le differenti situazioni delle due lavoratrici madri. Va comunque osservato che la diversa norma specifica (art. 7 della legge n. 1204 del 1971) riconosce il prioritario diritto di astensione semestrale solo alla madre lavoratrice subordinata, appunto per la ragionevole non comparabilità di questa situazione con quella della lavoratrice autonoma.

5. — Meritano più attento esame gli altri due profili della questione proposti dall'ordinanza di rimessione: quello cioè della disparità di trattamento basata sul sesso e quello del pregiudizio per il superiore interesse del bambino. In ordine al primo profilo la questione non può ritenersi fondata, dal momento che sussistono delle diversità fra la madre ed il padre (ancorché entrambi lavoratori subordinati) in relazione al diritto di astensione semestrale dal lavoro nel corso del primo anno di vita del figlio. Per la madre, invero, tale diritto può in certa misura qualificarsi proprio o «primario», per il padre esso ha invece carattere derivato o «sussidiario». E ciò sia per la maggiore importanza della presenza della madre nel primo anno di vita del bambino («*natura clamat*»), sia per i diversi riconoscimenti normativi. A tal proposito, deve notarsi che la legge n. 1204 del 1971 prevedeva l'astensione semestrale solo a favore della madre (nel quadro appunto delle provvidenze a tutela della maternità). Quando, successivamente, tale diritto è stato riconosciuto anche al padre, la legge n. 903 del 1977, oltre a fare espresso rinvio alla precedente disciplina, confermando la titolarità prioritaria del diritto stesso in capo alla madre, ha limitato il subentro del padre al verificarsi di precise condizioni: a) nell'ipotesi in cui il figlio sia stato a lui solo affidato dal giudice; b) nelle altre ipotesi, alle condizioni che la madre consenta di farsi sostituire e dichiarare espressamente di rinunciare ad esercitare il proprio diritto. Dal che si evince chiaramente che, nell'intenzione del legislatore, il diritto materno, oltre ad essere prioritario, costituisce il presupposto indispensabile affinché lo stesso possa essere esercitato, in via sussidiaria, dal padre.

6. — Questa differenza, nonché quella di fondo fra lavoro subordinato e lavoro autonomo, illuminano anche la soluzione del dubbio espresso circa l'interesse del bambino, dal momento che proprio la tutela di questo superiore interesse giustifica l'astensione semestrale dal lavoro dell'uno o dell'altro dei genitori quando essi sono lavoratori subordinati, dato che tali prestazioni vengono il più delle volte a sovrapporsi in relazione a diversi aspetti (orari, dipendenza da superiori, destinazione nelle diverse sedi e così

via); mentre nel caso di madre lavoratrice autonoma è più agevole realizzare in vario modo la sua vicinanza al figlio, e di converso l'astensione dal lavoro del padre potrebbe mirare a favorire piuttosto l'interesse all'attività della moglie.

Tutto ciò senza considerare che, ove si ritenesse prevalente una diversa soluzione della questione, sussisterebbero notevoli difficoltà di prova circa l'effettivo espletamento o l'astensione della madre dal lavoro autonomo, i cui connotati peculiari, oltre a consentire una più compatibile redistribuzione dello stesso, potrebbero prestarsi ad una sostanziale elusione delle finalità e dei presupposti ai quali si ispira la norma impugnata.

Le esposte osservazioni conducono quindi a ritenere non irragionevole la differente disciplina delle situazioni considerate, rimanendo ovviamente aperta la possibilità, di cui è auspicabile la realizzazione, che il futuro legislatore perfezioni in modo che riterrà opportuno la normativa vigente nel senso di una maggiore protezione del valore della maternità anche a favore delle lavoratrici autonome.

P.Q.M.

La Corte costituzionale dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 (Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro), sollevata, in riferimento agli artt. 3, 29, secondo comma, 30, 31, secondo comma, e 37 della Costituzione, dal Pretore di Genova con l'ordinanza indicata in epigrafe.

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, il 14 aprile 1994.

Depositata in cancelleria il 21 aprile 1994.

Il Direttore della Cancelleria: DI PAOLA

Nota

Preliminarmente non può non rilevarsi la conduzione quantomeno anomala del processo da parte del giudice a quo. Il Pretore di Genova, infatti, era stato adito in via di urgenza, ritenuta la questione rilevante e non manifestamente infondata, ha emesso l'ordinanza di rimessione, quindi ha sospeso il processo. Successivamente, in una situazione di sospensione del processo, ha concesso il richiesto provvedimento.

Ben poco ha potuto fare la Corte, che deve generalmente prescindere dalle vicende del giudizio a quo allorché queste siano successive all'emissione dell'ordinanza di rimessione.

A fortiori, nella specie, la possibilità che la parte ricorrente - la quale aveva ottenuto il richiesto provvedimento - iniziasse la successiva causa di merito, forniva un ulteriore motivo di rilevanza possibile della questione.

Nel merito, quest'ultima è connessa con la recente sentenza n. 181 del 1993 dichiarativa dell'inammissibilità della questione concernente la mancata

estensione anche alle lavoratrici autonome del diritto all'indennità per astensione anticipata dal lavoro in caso di gravidanza.

In quell'occasione la Corte aveva escluso di poter disporre dello strumento della sentenza additiva per porre rimedio ad una differenza di disciplina che, sia pure giustificata sotto il profilo della diversità delle situazioni lavorative e contributive, risultava in qualche modo lesiva del diritto alla salute della lavoratrice autonoma.

Nella sentenza in rassegna l'invito all'interlocutore-legislatore circa una migliore tutela delle lavoratrici in parola è ripetuto a conclusione della motivazione, ma le ragioni che prevalgono sono quelle (l'una teorica e l'altra pratica) della non fondatezza.

In via di principio, infatti, il diritto all'astensione appartiene in via primaria alla madre e il padre ne diviene titolare in caso di rinuncia della stessa. Quindi è evidente che la sospensione di una prestazione di lavoro ha un senso soltanto nel sistema del lavoro subordinato, dove, appunto, uno dei due coniugi continui a prestare la propria opera. È chiaro che in

caso di lavoratrice subordinata l'esercizio sussidiario del diritto d'astensione da parte del padre risulta «compensato» dalla prosecuzione dell'attività da parte della prima, cosa non prospettabile invece nell'ipotesi di lavoratrice autonoma, per l'ontologica «incomunicabilità» dei due sistemi.

Tanto diverse sono infatti le aree delle due attività che (e qui si porrebbe, il secondo insuperabile ostacolo pratico) non sono neppure ipotizzabili controlli efficaci circa l'effettiva estensione dal lavoro... della lavoratrice autonoma.

Non avrebbe potuto certamente la Corte costruire in modo diverso un diritto che nasce come proprio della madre sia per obiettivi connotati naturalistici, che per la sua origine normativa (legge n. 1204 del 1971), da intendersi sempre come diritto potestativo di sospendere unilateralmente la prestazione di lavoro dipendente, rinunziabile in favore del padre (Cfr. D. De Bernardis: «La tutela della maternità» in *Dir. prat. lav.* 1990, 27, 171).

G.S.

Diritti della lavoratrice madre

**PERMESSI DI MATERNITA'
PER PARTO GEMELLARE**

Pretura di Venezia - Ordinanza del 15 settembre 1998 - Est. Santoro - Semenzano (Avv. Ferrieri) c. Miss Betty e c. INPS (Avv. Aquilone)

Maternità - Riposi giornalieri fino a un anno di età del bambino - Parto gemellare - Diritto a riposi doppi - Sussistenza - Requisiti per un provvedimento d'urgenza ex art. 700 c.p.c. - Sussistenza

In caso di parto gemellare, la lavoratrice madre ha diritto in misura doppia ai riposi di cui all'art. 10 L. 10 dicembre 1971, n. 1204 da godere fino a un anno d'età dei bambini; in tal caso sussistono i requisiti della necessità e urgenza, che giustificano un provvedimento ex art. 700 c.p.c., in quanto altrimenti il diritto ai riposi effettivi si perderebbe in modo irreparabile nell'attesa di una sentenza.

Il Pretore (omissis).

Fatto

Con ricorso ex art. 700 c.p.c. Semenzano Arianna, dipendente della società Miss Betty s.r.l. con orario giornaliero superiore alle 6 ore, madre di due gemelli nati il 18 dicembre 1997, dopo richiesta stragiudiziale al datore di lavoro, rimasta senza esito, domanda (e successivo ricorso) rigettata in sede amministrativa, agisce nei confronti della società datrice di lavoro e dell'Inps per il riconoscimento (e conseguente provvedimento di condanna di cui si dirà) del suo diritto ad usufruire, nel periodo decorrente dal 18 settembre 1998 (data di cessazione del periodo semestrale di astensione facoltativa post partum) al 18 dicembre 1998 (data di compimento di un anno da parte dei due figli), dei riposi giornalieri di cui all'art. 10 della L. n. 1204/71 nella misura di quattro ore giornaliere e non solo due, come riconosciute.

In contumacia della società datrice di lavoro, l'Inps richiede, in via principale, dichiararsi inammissibile nei suoi confronti il ricorso e, in via subordinata, il suo rigetto sia per mancanza di un pregiudizio imminente ed irreparabile per il diritto da azionarsi in via ordinaria, sia per mancanza dell'ulteriore requisito costituito dalla probabile fondatezza della domanda di merito.

Diritto

L'eccezione di «inammissibilità del ricorso» (pro-

spettata per i motivi esposti a pag. 2 della memoria) è infondata perché - contrariamente a quel che sembra un primo motivo posto a fondamento dell'eccezione - è ormai pacifico che, nonostante la tendenziale celerità del processo del lavoro rispetto al processo «ordinario» il ricorso alla procedura di cui all'art. 700 c.p.c. è possibile anche a tutela di diritto da azionare in procedimento di merito regolato dal rito del lavoro (cfr. da ultimo tra le tante Cass. n. 8373 del 2 settembre 1997). Non rileva, inoltre, per sostenere l'inammissibilità del ricorso l'ulteriore argomentazione prospettata in proposito relativa a possibile efficacia espansiva del provvedimento richiesto, poiché tale efficacia (peraltro ben limitata trattandosi, forse, solo della prima decisione giurisprudenziale sulla questione di causa) non elimina la circostanza che la ricorrente agisce per «l'esistenza di una specifica ed esclusiva situazione di imminente ed irreparabile pericolo di lesione di un suo diritto» come richiesto dal codice di rito per instaurare la procedura d'urgenza.

Sussiste nel caso specifico tale presupposto poiché la ricorrente - come precisato in udienza, riducendo anche l'originaria domanda formulata in ricorso - in via cautelare, causa parto gemellare, richiede provvedimento limitato ad ottenere autorizzazione ad assentarsi per usufruire dei riposi di cui all'art. 10 della L. n. 1204/1971 nella misura di quattro ore al giorno (e non solo di due ore come pacificamente spettante) e non anche per ricevere la prestazione economica relativa alle ulteriori due ore oggetto di contestazione, la cui mancata riscossione in attesa della definizione del giudizio di merito, per il suo limitato valore, non può ritenersi causa di un pregiudizio imminente ed irreparabile tutelabile in sede cautelare (cfr. per tale conclusione Cass. n. 8373/1997 già citata).

Così limitata la richiesta, il ricorso alla procedura cautelare (giustamente e legittimamente intrapresa sia nei confronti del datore di lavoro, tenuto a consentire il permesso, che dell'ente previdenziale, tenuto a garantire in via definitiva la prestazione economica) è ammissibile poiché la normativa esistente in materia (cfr. art. 10 del D.P.R. n. 1026/1976 contenente il regolamento attuativo della L. n. 1204/1971), non ammettendo accordo tra le parti per un trattamento economico sostitutivo dei mancati riposi tende a garantire l'effettiva fruizione; di conseguenza, poiché la definizione del procedimento ordinario (subordinata anche al previo tentativo obbligatorio di conciliazione introdotto dal D.Lgs. 80/1998) non può verificarsi

nel periodo nel quale sono usufruibili i riposi di cui è causa (18 settembre 1998 - 18 dicembre 1998), sussiste il lamentato pregiudizio poiché non potrebbe esserci fruizione del diritto come prevista dalla legge e come richiesto dalla ricorrente. Può ritenersi sussistere anche l'ulteriore requisito costituito dalla probabile fondatezza della domanda di merito.

Sul punto è da rilevare che parte ricorrente a sostegno del suo assunto richiama il contenuto di cui all'art. 10 L. n. 1204/1971 come derivante dall'interpretazione giurisprudenziale della Corte Costituzionale (sentenze nn. 1/87 e 149/93), mentre parte resistente ne contesta la fondatezza assumendo che la nonna invocata prevede il numero delle ore fruibili in misura predeterminata, senza alcuna relazione con il numero dei figli, dei bisogni, necessità o specifiche della lavoratrice o della prole, come desumibile dalla circostanza che l'ordinamento ne consente il godimento anche nel caso di frequenza del figlio (o figli) di asilo nido, custodia da parte di altri soggetti o da parte del padre in ferie e senza alcun controllo (come ritenuto possibile, invece, in caso di assenze per malattia del figlio fino a 3 anni di età), nonché per mancanza di prova del presupposto di fatto costituito dalla non fruizione di analogo permesso dal padre lavoratore.

In ordine al contrasto di diritto, relativo all'interpretazione del citato art. 10, è da rilevarsi che l'interpretazione deve avvenire secondo i criteri interpretativi di cui all'art. 12 preleggi e optando, inoltre, in caso di più significati possibili, per l'interpretazione conforme ai principi costituzionali.

Il criterio letterale non determina un risultato univoco perché la norma si limita a prevedere la possibilità di usufruire dei permessi fonte di causa nella misura di due ore giornaliere, durante il primo anno «del bambino», senza specificare se per «ogni bambino» (come sarebbe stato opportuno prevedere in base all'assunto di parte ricorrente) e senza usare il termine «prole» come sembra affermato in memoria di costituzione.

In mancanza di risultato univoco in base al criterio letterale, l'interpretazione della norma deve avvenire in base al fine che si può ritenere con essa perseguito.

In base alla normativa attualmente vigente in materia la finalità legislativa, pur se correntemente tuttora i riposi di cui è causa vengono denominati «riposi di allattamento» (come avviene anche nelle richieste in atti), in base a quella che era la loro natura e funzione derivante dal contenuto dell'art. 9 della L. 26 agosto 1950 n. 860, non può rinvenirsi in tale esigenza, o meglio, solo in tale esigenza.

I riposi, infatti, possono essere usufruiti anche cumulativamente (e non solo ogni tre ore), nel corso della giornata e possono essere usufruiti, in alternativa con la madre, anche dal padre in via generale ed in ogni ipotesi in base al contenuto di Corte Costituzionale n. 1790 nel 1993 (in *Foro it.* 1993, I, 1333) e non solo in caso di decesso o grave

infermità della madre come derivante da Corte Cost. 19 gennaio 1987 n. 1 (in *Foro it.*, 1987, I, 313).

Gli stessi, come si esprime la Corte Costituzionale (sentenza n. 179/1993 citata), non sono finalizzati più soltanto all'allattamento del neonato e ad altre sue esigenze fisiologiche, ma a qualsiasi forma di assistenza del bambino, perché nel primo anno di vita l'interesse del figlio esige maggiormente il rapporto fisico e psicologico con la madre (o il padre).

Se la legge intende favorire questo rapporto affettivo garantendo un'astensione dal lavoro, il tempo utilizzabile per tale rapporto (nel modo ritenuto più opportuno dal titolare del diritto) deve essere eguale per ogni figlio, destinatario indiretto della tutela legislativa, indipendentemente dalla circostanza che lo stesso sia stato partorito da solo o con altri gemelli.

Tale conclusione, si impone in conformità al principio costituzionale di parità che determina non solo la necessità di trattare in modo eguale situazioni di fatti eguali ma anche di trattare in modo differenziato situazioni differenziate.

Poiché non è la stessa cosa garantire l'assistenza (in qualsiasi forma la stessa si manifesti) ad uno o due (o più figli) è necessario optare, in base al canone interpretativo di cui si è detto, per la soluzione che tenga conto di questa diversità per non determinare un'interpretazione contraria a norme costituzionali (artt. 3, 30 Cost.).

È vero, come accennato dalla resistente, che in caso di parto plurigenellare la soluzione adottata potrebbe determinare un'astensione totale retribuita della prestazione lavorativa (peraltro per un periodo limitato, variabile da tre a nove mesi a seconda dell'opzione o meno del genitore ad usufruire dell'astensione facoltativa di cui all'art. 7 L. n. 1204/1971) ma ciò non rappresenta nient'altro che una conseguenza delle esigenze derivanti dalla previsione legislativa.

Né si può ritenere che la soluzione opposta a quella condivisa possa derivare dalla mancanza di controlli in ordine all'effettivo utilizzo del tempo di riposo nell'assistenza della prole poiché tale mancanza di controllo (di dubbia ammissibilità anche nell'esempio citato dalla resistente delle assenze per malattie del bambino sino a tre anni, ritenendosi da alcuni rimessa alla scelta insindacabile della madre valutare la necessità della sua presenza in caso di accertata malattia del bambino) si verifica anche per altra possibilità (periodo di astensione facoltativa) offerta dall'ordinamento per i fini sociali di cui si è detto e che è usufruibile senza alcun controllo ed ingerenza esterna, essendo rimessa alle scelte e agli obblighi di colei (o colui) cui l'ordinamento riserva la funzione di provvedere alla crescita dei figli.

Un ultimo motivo eccepito in memoria per sostenere l'infondatezza della domanda attiene a mancata prova del mancato godimento dei riposi richiesti da parte del padre dei figli della ricorrente.

L'assunto è infondato poiché in sede amministrativa (cfr. doc. 6) la richiesta della ricorrente è stata rigettata solo per il motivo relativo all'entità dei permessi richiesti e non anche per la circostanza impeditiva dedotta dall'Inps solo nel corso del provvedimento giudiziario che, se sussistente, avrebbe determinato rigetto della richiesta anche per la fruizione di due ore, il che non è avvenuto. C'è da rilevare infine, però, che pur se «l'orario giornaliero» cui fa riferimento l'art. 10 della L. n. 1204/1971 non è da intendersi come «orario normale contrattuale» ma come «orario effettivamente prestato» (cfr. tra le tante Pret. Pavia 7 luglio 1986 in *Or. giur. lav.*, 1986, 1107; Cass. n. 7800/1986, Cass. 2 aprile 1987, n. 3187 in *Riv. giur. lav.*, 1987, III, 169; Cass. 19 gennaio 1990, n. 292) poiché il secondo comma dell'art. 10 L. n. 1204/1971 prevede che i riposi di cui è causa «sono considerate ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro» il riconoscimento di un permesso di due ore al giorno per un figlio, non determina, al fine di individuare l'entità del processo per l'altro figlio, una prestazione lavorativa della ricorrente inferiore alle 6 ore giornaliere e, di conseguenza il permesso deve essere riconosciuto nella misura richiesta, complessivamente pari a quattro ore.

P.Q.M.

pronunciando in via definitiva nel procedimento di cui al ricorso ex art. 700 c.p.c. proposto da Semenzato Arianna nei confronti della Miss Betty s.r.l. e l'Inps così provvede:

in accoglimento della domanda cautelare, come precisata nel corso del procedimento, condanna la società convenuta a riconoscere alla ricorrente i permessi giornalieri di cui all'art. 10 L. n. 1204/1971 nella misura di quattro ore al giorno; assegna il termine perentorio di giorni trenta decorrenti dalla comunicazione della presente ordinanza per l'instaurazione del procedimento di merito.

Nota

Una lavoratrice dipendente, con orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, è diventata madre di due gemelli.

In prossimità della scadenza del termine del periodo di astensione facoltativa la mamma dei gemelli ha chiesto al datore di lavoro di poter usufruire, a titolo di riposo retribuito giornaliero ex art. 10 L. 30 dicembre 1971, n. 1204, di complessive quattro ore anziché di due, in considerazione della presenza di due figli. Analoga richiesta è stata presentata all'INPS, atteso che l'art. 8 L. 9 dicembre 1977, n. 903 pone a carico dell'ente assicurativo di malattia l'indennità pari all'ammontare della retribuzione relativa ai suddetti riposi. Il datore di lavoro non ha dato risposta, mentre l'INPS ha rigettato l'istanza. Contro il provvedimento di rigetto è stato proposto ricorso in via

amministrativa. Pendente il termine di 90 giorni per la decisione del Comitato provinciale dell'INPS, la lavoratrice ha depositato ricorso ex art. 700 c.p.c., chiedendo di essere autorizzata ad usufruire, quale periodo di riposo ex art. 10 L. 1204/1971, di quattro ore al giorno retribuite dall'INPS mediante l'indennità di cui all'art. 8 L. n. 903/1977, con diritto della stessa alla anticipazione, da parte del datore di lavoro, dell'indennità medesima.

L'urgenza vantata derivava dal fatto che un eventuale provvedimento giudiziale favorevole emesso in un procedimento ordinario sarebbe giunto comunque dopo l'anno di età dei gemelli e, dunque, quando ormai la dipendente non avrebbe potuto più usufruire dei riposi. Con riguardo al *fumus boni juris* si è evidenziato che, sulla base di ripetuti provvedimenti della Corte Costituzionale, l'art. 10 L. n. 1204/1971 tutela non tanto il diritto della madre al riposo quanto soprattutto l'interesse del bambino ad essere accudito con riguardo sia a bisogni fisiologici che a un rapporto relazionale e affettivo con la madre, rapporto che è alla base dello sviluppo della personalità.

Se si ritenesse che la madre possa usufruire solamente di due ore di riposo anche in presenza di due gemelli, ne conseguirebbe che il tempo da dedicare a un figlio sarebbe sottratto all'altro, e ciascun figlio potrebbe godere dell'assistenza della madre per un tempo inferiore alle due ore, in contrasto non solo con il citato art. 10 L. n. 1204/1971 ma anche con il terzo comma dell'art. 10 D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, che stabilisce l'intangibilità del riposo. Poiché non è possibile pensare che la legge abbia inteso penalizzare il bambino per il solo fatto di avere un fratello gemello, la legge non può che essere interpretata nel senso che la quantità di ore di riposo usufruibile durante le giornate lavorative dev'essere rapportata al numero di bambini di età non superiore all'anno, dato che ciascuno di essi ha necessità dell'assistenza diretta della madre.

Nel giudizio cautelare il datore di lavoro non si è costituito, rimanendo quindi «neutrale». L'INPS invece ha resistito, negando l'esistenza dei presupposti per ottenere d'urgenza la erogazione di una prestazione previdenziale, nella specie dell'indennità relativa alle ulteriori due ore di permesso, e negando l'esistenza del diritto ad un numero di ore di riposo rapportato al numero dei figli, sostanzialmente sulla base del ragionamento che «la coesistenza di più minori in famiglia incrementa il numero di bisogni, che però possono essere soddisfatti nel medesimo arco di tempo», e quindi in caso di gemelli, anche se gli impegni crescono, il tempo da dedicare non potrebbe materialmente raddoppiare.

A fronte dell'eccezione dell'INPS di mancanza dei presupposti per ottenere in via d'urgenza una prestazione previdenziale, la lavoratrice ha precisato di chiedere in via cautelare un provvedimento limitato ad ottenere l'autorizzazione ad assentarsi per usufruire dei riposi di cui all'art. 10 della L. n.

1204/1971 nella misura di quattro ore al giorno (e non solo due ore come pacificamente spettante) e non anche per ricevere la prestazione economica relativa alle ulteriori due ore oggetto di contestazione, riservandosi di far valere il diritto all'indennità nel giudizio di merito.

Così limitata, la domanda è stata accolta dal Pretore, che correttamente ha fatto notare che un giudizio ordinario, per quanto rapido, sarebbe stato comunque successivo al periodo di astensione facoltativa richiesto. Il problema era dunque, non di sussistenza dei requisiti del procedimento d'urgenza, ma solo di merito.

Ma proprio nel merito il Pretore afferma giustamente che la norma, nel prevedere il riposo facoltativo per il bambino, non precisa e lascia una voluta indeterminazione che permette di interpretare la norma stessa in modo da adeguarla ai singoli casi. In altre parole il solito problema dell'uso del singolare e del plurale va risolto secondo una

interpretazione complessiva: nella specie l'uso del singolare permette proprio l'adeguamento alle singole specificità.

Il Pretore rileva ancora come questi riposi *post partum* siano finalizzati ora non più tanto all'allattamento, come forse era nelle intenzioni originarie, quanto soprattutto alla assistenza del bambino, favorendo in particolare un rapporto affettivo che non può non esistere nei confronti di ogni figlio, con un impegno anche materiale che si moltiplica. Si finisce così per applicare il principio di parità, per cui è necessario che un trattamento sia differenziato a seconda delle diversità.

La pronunzia è quindi importante ed è conforme a una pronunzia del TAR Bologna, commentata con ampi richiami, cui si rinvia, di Chiari B., *Doppi riposi giornalieri per parto gemellare*, in *Lav. Giur.*, 1998, 4, 289.

Michele Miscione

ALLEGATO 18

NOTIZIARIO DI GIURISPRUDENZA DEL LAVORO: 1995

751

occupate nei servizi sanitari senza prestazioni di carattere meramente manuale, nonché a tutti i casi in cui l'interesse «nazionale» richiede una prestazione di lavoro notturno «per circostanze particolarmente gravi»; inoltre, l'ordinanza del 16 gennaio 1982, n. 8231, consente deroghe al lavoro notturno femminile, tra le 22 e le 7, sulla base di accordi aziendali o, in mancanza, di apposite autorizzazioni dell'ispettorato del lavoro.

Quanto riferito rende evidente che abbastanza simile è il sistema vigente in Italia, tanto da giustificare l'intervento adesivo del Governo Italiano.

Non può pertanto dubitarsi circa la materiale identità della questione pregiudiziale decisa dalla Corte di Giustizia, specie se si considera che il sistema di deroghe al divieto di lavoro notturno prevista dall'ordinamento francese è assai più esteso e soprattutto duttile rispetto alla normativa italiana. Infatti, ai sensi dell'art. 5 della l. 9 dicembre 1977, n. 903, nelle aziende manifatturiere anche artigianali, a parte l'inapplicabilità del divieto alle donne che svolgono mansioni direttive ed a quelle addette ai servizi sanitari aziendali, la deroga è ammessa soltanto mediante contrattazione collettiva, sicché, in mancanza di accordo, per nessuna esigenza aziendale è consentito il lavoro notturno femminile, non essendo previsto che la mancata adesione dell'organizzazione sindacale possa essere superata dall'intervento di un organo pubblico.

La disapplicazione dell'art. 5 l. n. 903 del 1977, recante il divieto di lavoro notturno femminile, non consente di dubitare della legittimità costituzionale del sistema normativo che ne risulta, perché non è vero affatto che l'applicazione della Direttiva introduce una «liberalizzazione» che contrasta con l'art. 37 Cost., norma che, nella lettura della Corte Costituzionale, fa assumere valore prioritario e condizionante la regolamentazione del lavoro femminile alle esigenze connesse allo svolgimento della essenziale funzione familiare della donna ed alla protezione della madre del bambino (cfr. Corte Cost., 24 luglio 1986, n. 210; Id., 1° luglio

1987, n. 246; Id., 6 luglio 1989, n. 376; Id., 6 febbraio 1991 n. 57), esigenze che, secondo l'art. 1 lett. e) della l. 10 aprile 1991, n. 125, meritano di essere valutate anche al fine di diversificare l'organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Infatti, a parte la tutela assoluta della gravidanza e della maternità che resta inalterata, alla rimozione del divieto generale ed astratto per le lavoratrici addette alle aziende manifatturiere consegue l'applicazione del regime giuridico generale che è già in atto per tutti gli altri settori lavorativi e che non significa assenza di regole e di limitazioni ai poteri organizzativi del datore di lavoro. Prescindendo dall'importante ruolo di una vera contrattazione collettiva, le norme e i principi della Costituzione e della legge ordinaria (il già menzionato art. 1 della l. n. 125 del 1991) tutelano direttamente la condizione della donna lavoratrice, limitando, ai sensi dell'art. 41 Cost., i poteri organizzativi del datore di lavoro (cfr. i principi enunciati dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 103 del 1989). (*Omissis*).

CORTE DI CASSAZIONE
Sezione Lavoro

24 agosto 1995, n. 8971 — Pres. Micali —
Est. Filadoro — P.M. Di Salvo (concl.
conf.) — I.n.p.s. c. Luppi.

Gravidanza e puerperio - Indennità di maternità
- Interdizione dal lavoro ex art. 5 l. 30 dicembre 1971, n. 1204 per gravi complicanze della gestazione disposta dall'ispettorato del lavoro - Lavoratrice con contratto di lavoro a tempo determinato - Mancato inizio dell'attività lavorativa per coincidenza dell'inizio del rapporto di lavoro con l'astensione anticipata dal lavoro - Spettanza.

Lo stato di gravidanza non osta all'assunzione con contratto di lavoro a termine di una lavoratrice che si trovi in periodo di astensione obbligatoria post-partum (ai sensi degli artt. 4 e 5 l. 30 dicembre 1971, n. 1204) e la stessa ha diritto a ricevere l'in-

dennità economica di maternità anche nel caso in cui di fatto non vi sia stata la prestazione lavorativa per effetto della coincidenza dell'inizio del rapporto di lavoro con l'astensione anticipata autorizzata dall'ispettorato del lavoro () (1).*

Fatto. — Con ricorso al Pretore di Ferrara, Serenella Luppi, premesso che era stata avvlata al lavoro tramite l'U.p.l.m.o., sezione di Codigoro ed assunta come manovale presso la s.p.a. Massalombarda — Colombani per un periodo determinato (dal 16 luglio al 9 settembre del 1990), che dalla data di inizio del rapporto era stata autorizzata dall'ispettorato del lavoro ad assentarsi dal lavoro per complicitanze della gestazione ai sensi dell'art. 5 della l. n. 1204 del 1971, fino all'inizio del periodo di astensione obbligatoria di cui all'art. 4 della stessa legge; che, data anche la brevità del periodo contrattuale di lavoro, non vi era stato tempo perché la lavoratrice potesse prestare la propria attività lavorativa; che l'I.n.p.s. aveva rifiutato proprio per questa ragione di corrispondere la indennità economica di maternità, nonostante il rapporto di lavoro a termine risultasse regolar-

mente annotato dal datore di lavoro sul libretto di lavoro, chiedeva la condanna dell'Istituto al pagamento dell'indennità di cui all'art. 15 della l. n. 1204 del 1971.

L'Istituto si costituiva in giudizio, contestando la pretesa attrice.

Il Pretore accoglieva la domanda, compensando tuttavia le spese di lite.

La sentenza veniva impugnata da entrambe le parti; l'I.n.p.s. riproponeva gli argomenti di diritto già esposti in primo grado, la Luppi proponeva appello incidentale in punto spese.

Con sentenza 13 gennaio-6 febbraio 1993, il Tribunale di Ferrara respingeva l'appello proposto dall'Istituto. In parziale accoglimento dell'appello incidentale della Luppi, condannava l'I.n.p.s. a rifondere metà delle spese del processo di primo grado, condannandolo anche al pagamento di metà delle spese del secondo grado.

Osservava il Collegio giudicante che presupposto necessario e sufficiente, per l'insorgenza dell'obbligo di pagamento dell'indennità di maternità a carico dell'I.n.p.s., è la sola costituzione di un valido rapporto di lavoro, essendo del tutto irrilevante la circostanza che la ricorrente —

(*) *Massima redatta in questa Rivista.*

(1) Nel pronunciarsi su una peculiare fattispecie, la S.C. riconosce il diritto all'indennità di maternità alla lavoratrice anche nell'ipotesi in cui, a causa di una anticipata astensione obbligatoria dal lavoro (disposta dal competente ispettorato del lavoro per gravi complicitanze nella gestazione ex art. 5 l. 30 dicembre 1971, n. 1204), venga di fatto ad essere impedita ab initio l'espletzione della prestazione lavorativa, pur essendosi il rapporto di lavoro a tempo determinato formalmente già perfezionato.

La Cassazione, nel rilevare come nel testo della menzionata legge (ispirata al principio generale di tutela della lavoratrice-madre nel suo stato di gestante, partoriente o puerpera), manchi qualsiasi elemento dal quale si possa desumere - al fine del riconoscimento dell'indennità di maternità (nel caso di astensione obbligatoria pari all'80% della retribuzione: v. art. 15, 1° comma, l. n. 1204 del 1971) - la necessità di una prestazione lavorativa già iniziata, e come, inoltre, la corresponsione della indennità in questione non sia subordinata "a particolari requisiti contributivi o di anzianità assicurativa" (art. 15, 3° comma, legge cit.), perviene tuttavia alla menzionata conclusione, argomentando - tra l'altro - che la tutela costituzionale (art. 37, 1° comma, Cost.) apprestata a favore della

donna lavoratrice si estende anche alle sue necessità di carattere economico.

Come già osservato in nota a Cass. 16 aprile 1991, n. 4064 (in questa Rivista, 1991, 137) - relativa ad un caso analogo a quello ora deciso dalla S.C. - il principio enunciato suscita perplessità in quanto vanifica la ragione stessa per cui il datore di lavoro ha provveduto ad un'assunzione a tempo determinato: la necessità temporale di coprire un posto vacante. Con la conseguenza che il datore di lavoro - trovando applicazione un siffatto principio - non solo non soddisfa la suddetta esigenza, ma si trova anche gravato da un ulteriore onere economico. Il che è un assurdo non solo sul piano dei costi aziendali, ma anche sotto il profilo logico-giuridico e, quindi, induce a fondati dubbi di incostituzionalità del principio stesso per irragionevolezza.

Quanto statuito ora dalla S.C. deve poi far riflettere, in quanto, proprio alla luce del principio di parità di trattamento tra uomini e donne di cui all'art. 2, n. 3, della Direttiva del Consiglio C.e.e. 9 febbraio 1986, n. 76/207, la Corte di giustizia (v. sent. 8 novembre 1990, in causa 179/88, in questa Rivista, 1991, 188) ha ritenuto che non viola il suddetto principio il licenziamento per assenze dovute a malattia causata dalla gravidanza o dal parto, sia pure nel caso specifico della legislazione danese.

per cause espressamente previste e tutelate dalla legge: art. 5 l. n. 1204 del 1971 — non avesse iniziato di fatto a prestare la propria attività lavorativa.

Con unico motivo di ricorso, l'I.n.p.s. denuncia violazione di legge, in riferimento all'art. 360, n. 3, c.p.c. Resiste la Luppi con controricorso.

Diritto. — Con unico mezzo, l'I.n.p.s. denuncia violazione ed errata interpretazione degli artt. 1886 e 1895 c.c., art. 11 l. 11 gennaio 1943, n. 138, artt. 7 e 30 contratto collettivo nazionale 3 gennaio 1939 e 17 della l. 30 dicembre 1971, n. 1204, il tutto con riferimento all'art. 360, n. 3, c.p.c.

In particolare, l'Istituto rileva che, nell'ipotesi in esame, all'inizio del periodo di astensione obbligatoria si era già verificato il rischio preso in esame dalla l. n. 1204 del 1971 come possibilità del verificarsi di un dato evento futuro ed incerto: donde l'applicabilità del disposto degli artt. 1886 e 1895 in materia di rischio preconstituito, e di assenza di rischio futuro.

Del resto, sottolinea l'Istituto, da tutto il sistema dell'assicurazione sociale di malattia è possibile ricavare un principio generale, secondo il quale, per avere diritto al trattamento economico di legge e di contratto, la semplice titolarità di un rapporto di lavoro è condizione necessaria, ma non sufficiente, occorrendo anche l'ulteriore requisito della effettiva prestazione lavorativa, protratta eventualmente per breve periodo prima dell'evento assicurato. D'altro canto, osserva ancora l'Istituto ricorrente, proprio dalla norma contenuta nell'ultimo comma dell'articolo 11 della legge istitutiva dell'I.n.a.m. (11 gennaio 1943, n. 138) — che afferma il diritto dell'assicurato all'assistenza malattia anche nel caso in cui il datore di lavoro non abbia ottemperato all'obbligo di fornire dati e notizie necessarie per l'iscrizione dei dipendenti, ovvero non sia in regola con i contributi maturati — è possibile desumere che il diritto al trattamento di malattia sorge solo quando un qualche obbligo contributivo a carico del datore di lavoro sia già venuto ad esistenza.

Per altro verso, le disposizioni di cui agli

artt. 7 e 30 del c.c.n.l. 3 gennaio 1939 tuttora applicabili per il rinvio disposto dall'art. 6 della l. n. 138 del 1943, riferendosi all'assistenza malattia di lavoratori disoccupati o sospesi dal lavoro, costituiscono una eccezione al principio generale secondo il quale la prestazione economica di malattia spetta solo a quegli assicurati che vengano colpiti da tale evento mentre si trovano in costanza di attività lavorativa retribuita.

Tali principi, osserva l'Istituto ricorrente, sono applicabili anche al trattamento economico di maternità, con le opportune integrazioni previste dall'art. 17 della l. n. 1204 del 1971, in considerazione del preciso disposto dell'art. 15 l. n. 1204 del 1971 che al comma terzo stabilisce la corresponsione di questa «con gli stessi criteri previsti per la erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie».

Per altro verso, l'introduzione di un principio di questo genere si spiega agevolmente, secondo l'Istituto ricorrente, con la considerazione che se valesse invece il principio opposto, risulterebbe di estrema facilità la simulazione di un rapporto di lavoro posto formalmente in essere al solo fine di far godere di prestazioni economiche non dovute la fittizia lavoratrice.

Nessun argomento in contrario, infine, potrebbe desumersi dall'art. 22 del regolamento di attuazione della l. n. 1204 del 1971 — d.p.r. 25 novembre 1976, n. 1026 — nella parte in cui prevede l'obbligo dell'Istituto assicuratore di corrispondere l'indennità di maternità anche nel caso in cui la lavoratrice sia stata assunta e fatta lavorare nel periodo di astensione obbligatoria: infatti — come più volte affermato da questa Suprema Corte anche con riferimento specifico a norme del predetto regolamento — i regolamenti di esecuzione possono contenere soltanto norme secondarie o *secundum legem*, derivabili per via di interpretazione e di deduzione dalle norme primarie poste dalla legge, oppure anche norme *praeter legem*, di carattere complementare o integrativo, ma mai *contra legem*, pena la loro disapplicazione sotto il profilo di eccesso di potere regolamentare

da parte del giudice ordinario, quale atto amministrativo illegittimo, ex art. 4 della legge abolitiva del contenzioso amministrativo 20 marzo 1865, n. 2248, allegato E.

Il ricorso è infondato.

Del tutto fuori luogo appare il richiamo ai principi in materie di rischio preconstituito e a quelli relativi alla malattia.

Infatti, interpretando l'art. 15 della l. n. 1204 del 1971, non soltanto in base alla lettera della norma (che pur costituisce strumento primario e fondamentale di ermeneutica, specie quando non presenti — come nella specie — alcun elemento di ambiguità), ma indagando anche lo spirito della disposizione e ricercando il fine perseguito dal legislatore, deve concludersi nel senso che lo stato di gravidanza non osta all'assunzione con contratto a termine di una lavoratrice che si trovi in periodo di astensione obbligatoria (nelle due ipotesi previste dall'art. 4 o 5 della l. n. 1204 del 1971, come peraltro già affermato da questa Corte con la decisione n. 4064 del 16 aprile 1991) e che la stessa ha diritto a ricevere l'indennità economica di maternità anche nel caso in cui di fatto non vi sia stata prestazione lavorativa, per effetto della coincidenza dell'inizio del rapporto con l'astensione anticipata autorizzata dall'ispettorato del lavoro.

L'art. 15, ultimo comma della l. n. 1204 del 1971 stabilisce infatti non solo l'applicabilità degli «stessi criteri previsti per la erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie» per la corresponsione delle indennità di maternità, ma aggiunge specificatamente che tali indennità «non sono subordinate a particolari requisiti contributivi o di anzianità assicurativa».

Non si applicano pertanto, alle lavoratrici madri, le limitazioni previste per i lavoratori a termine, in caso di malattia, dall'art. 5, commi 1/6, della l. n. 638 del 1983, mentre, ad evitare possibili casi di simulazione del contratto di lavoro, ha provveduto l'art. 1 d.l. 30 dicembre 1979, n. 633, convertito nella l. 29 febbraio 1980, n. 33, disponendo la erogazione diretta delle prestazioni di maternità da parte dell'I.n.p.s. — tra l'altro — nel caso di assunzione a termine di lavoratori stagionali.

La questione della insorgenza del diritto alla indennità di maternità nel caso in cui l'astensione obbligatoria — ordinaria o anticipata, come nel caso di specie — impedisca la prestazione lavorativa, pur in presenza di un rapporto di lavoro formalmente costituitosi, deve essere risolta in senso favorevole alla lavoratrice, mancando nel testo di legge qualsiasi elemento dal quale possa desumersi la necessità di una prestazione lavorativa già iniziata, ed essendo — invece — stabilito espressamente che l'erogazione di tale indennità non è subordinata a particolari requisiti contributivi o di anzianità contributiva.

Tale interpretazione, basata sulla chiara lettera della legge, trova conforto anche nel presupposto che la citata l. n. 1204 del 1971 è ispirata al principio che la lavoratrice non debba subire alcuno svantaggio a causa del suo stato di gestante o partoriente o puerpera. Orbene, tale finalità non sarebbe certo perseguita se la tutela delle lavoratrici madri si limitasse a collocare i periodi di astensione dal lavoro, con corresponsione della indennità economica, all'interno di un rapporto di lavoro già iniziato con effettive prestazioni lavorative e non si spingesse fino al punto di ricomprendere anche il caso in cui, a contratto di lavoro concluso, la prestazione lavorativa non sia stata possibile per effetto di una interdizione anticipata dal lavoro, disposta dall'ispettorato del lavoro.

La tutela prevista dal legislatore non può limitarsi — come risulta chiaro dalla lettera e dallo spirito della legge — alla posizione lavorativa, ma deve estendersi anche alle sue necessità di ordine economico. In linea con quanto previsto dall'art. 37, comma 1°, della Costituzione.

Il ricorso deve essere rigettato. (*Omissis*).

CORTE DI CASSAZIONE Sezione Lavoro

22 aprile 1995, n. 4553 — Pres. Micali — Est. Vidiri — P.M. Nicita (concl. conf.) — Grimaldi c. Soc. Ente Farmacologico Italiano.

19-3-1998

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 63

CIRCOLARI

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

CIRCOLARE 4 marzo 1998, n. 28/98.

Sentenza della Corte costituzionale n. 373/1997. Giudizio di legittimità costituzionale degli articoli 2, 5, comma 2 e 8 del decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645 (Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento).

*Ai servizi ispezione del lavoro
e, per conoscenza:*

*Alla divisione I - Direzione generale A.A.GG. e
del personale*

*Alla divisione VII - Direzione generale A.A.GG.
e del personale - Servizio centrale ispettorati
del lavoro*

Si fa seguito alla circolare n. 66/97 per informare che con sentenza n. 373/97, pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* - serie speciale - n. 50 del 10 dicembre 1997, la Corte costituzionale ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 5, comma 2, del decreto legislativo n. 645/1996 sollevata dalle regioni Veneto, Toscana e Umbria in riferimento agli articoli 117 e 118 ed all'VIII disp. transitoria della Costituzione.

Come è noto, ad avviso delle regioni ricorrenti, il comma denunciato avrebbe devoluto agli ispettorati del lavoro funzioni di tutela della salute negli ambienti di lavoro assegnate alle competenze delle regioni dall'art. 117 della Costituzione e dalla successiva legislazione statale di trasferimento delle funzioni in materia di assistenza sanitaria (decreto del Presidente della Repubblica n. 616/1977, legge n. 833/1978).

La Corte costituzionale ha invece chiarito che: «... La disposizione impugnata, nella sua letterale formulazione, non comporta il ridimensionamento delle competenze regionali di cui le ricorrenti si dolgono ...

... Il denunciato comma 2 dell'art. 5 preordina infatti l'intervento dell'ispettorato del lavoro esclusivamente ai fini di un controllo sull'impossibilità della modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro per motivi organizzativi e produttivi ...

... I poteri di vigilanza, attribuiti agli ispettorati provinciali del lavoro con decreto legislativo n. 645 del 1996, attengono all'organizzazione del lavoro e dei processi produttivi all'interno dell'azienda, ed il loro esercizio potrebbe anche non richiedere alcun accertamento medico. Ove peraltro quest'ultimo risultasse necessario, in particolare ai fini del provvedimento di interdizione dal lavoro nell'ipotesi contemplata dalla richiamata lettera c) dell'art. 5 della legge n. 1204/1971, l'accerta-

mento sanitario verrà richiesto dall'ispettorato territorialmente competente, ormai privo delle necessarie strutture sanitarie interne, ai servizi delle aziende sanitarie ...».

La Corte costituzionale ha pertanto ribadito le competenze specifiche del Servizio ispezione del lavoro in materia di tutela delle lavoratrici madri con particolare riferimento alla valutazione sostanziale e diretta delle condizioni di lavoro e della organizzazione aziendale che danno luogo sia allo spostamento ad altre mansioni sia all'astensione anticipata dal lavoro ai sensi dell'art. 5, lettera c), della legge n. 1204/1971.

Rimane inalterato il quadro di competenze delineate dalla normativa vigente in materia.

Ai sensi dell'art. 3 della legge n. 1204/1971, come integrato dall'art. 3 del decreto-legge n. 645/1996, vige il divieto generalizzato di adibire le lavoratrici madri al trasporto, al sollevamento di pesi nonché ai lavori faticosi, pericolosi ed insalubri dal momento della presentazione del certificato medico di gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto, ovvero fino al termine del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro (art. 5 del decreto del Presidente della Repubblica n. 1026/1976).

Ai sensi del secondo comma dell'art. 3 sopracitato vige l'obbligo per il datore di lavoro dello spostamento delle lavoratrici madri ad altre mansioni nei casi sopramenzionati e ai sensi del terzo comma dello stesso articolo il Servizio ispezione del lavoro ha facoltà di accertare che le condizioni di lavoro o ambientali non siano pregiudizievoli alla salute della donna e di disporre lo spostamento ad altre mansioni durante la gestazione e fino a sette mesi dopo il parto.

Ferma restando la procedura sopradescritta l'innovazione introdotta dall'art. 4 del decreto-legge numero 645/1996 sancisce l'obbligo del datore di lavoro di valutare i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici e di individuare le misure di prevenzione e protezione da adottare ottemperando l'obbligo di informazione.

Ai sensi dell'art. 5, primo comma, del decreto-legge citato, qualora i risultati della valutazione rivelino rischi per la salute e la sicurezza delle lavoratrici, il datore di lavoro deve evitare l'esposizione al rischio delle interessate modificando temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.

Nel caso in cui la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile il datore di lavoro procede allo spostamento ad altre mansioni delle lavoratrici informando contestualmente il Servizio ispezione del lavoro territorialmente competente.

19-3-1998

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 65

Analega informativa scritta al Servizio ispezione del lavoro è richiesta in caso di impossibilità di spostamento ad altre mansioni e conseguente attivazione del procedimento di emanazione del provvedimento di astensione dal lavoro ai sensi dell'art. 5, lettera c), della legge n. 1204/1971.

In tutti i casi sopradescritti il Servizio ispezione del lavoro ha facoltà di svolgere direttamente gli accertamenti sia ai fini dell'adozione delle misure previste ai sensi dell'art. 5, comma 1, del decreto-legge numero 545/1996, sia ai fini dell'effettiva possibilità di spostamento ad altre mansioni, nonché di delegare alle aziende sanitarie locali competenti gli accertamenti di carattere sanitario ritenuti necessari.

Poiché il provvedimento di astensione dal lavoro ai sensi delle lettere b) e c) dell'art. 5 della legge numero 1204/1971 decorre come noto dalla data della sua emanazione, si segnala all'attenzione di codesti servizi ispezione la necessità di stabilire modalità e tempi tecnici contenuti della fase istruttoria del procedimento amministrativo allo scopo di non pregiudicare la sicurezza e la salute delle lavoratrici madri.

Il direttore generale dei rapporti di lavoro
CACOPARDI

98A2181

12-8-1997

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 187

CIRCOLARI

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

CIRCOLARE 6 maggio 1997, n. 66/97.

Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645: «Recepimento della direttiva 92/85 CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento».

*Alle direzioni provinciali del lavoro servizi ispe-
zione del lavoro*

*Alle direzioni regionali del lavoro settore ispe-
zione del lavoro*

e, per conoscenza:

*Alla divisione VII servizio centrale ispettorati
lavoro dir. gen. AA.GG. e personale*

e, per conoscenza:

All'ispettorato medico centrale del lavoro

Con decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645 - pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale* del 21 gennaio 1996 - serie generale n. 299 - è stata recepita la direttiva 92/85/CEE del 19 ottobre 1992 concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.

La direttiva comunitaria rappresenta normativa minima nel senso che non può comportare in sede di attuazione per espressa previsione dell'art. 1, terzo comma, un abbassamento del livello di protezione delle lavoratrici rispetto alla situazione esistente in ogni membro alla data della sua adozione.

Pertanto il decreto legislativo n. 645/1996 contiene esclusivamente l'integrazione della normativa italiana in materia alla luce delle nuove disposizioni comunitarie che per la maggior parte prevedono condizioni di minor favore. Per quanto non diversamente previsto dal decreto di recepimento restano ferme le disposizioni recate dal decreto legislativo n. 626/1994 e dalla legge n. 1204/1971 nonché da ogni altra disposizione in materia (art. 9 «Disposizioni finali»).

Le norme vigenti in materia di tutela dei rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici nell'ambiente di lavoro (decreto-legge n. 629/1994 e legge n. 1204/1971) sono state integrate, sulla base delle indicazioni fornite dalle norme comunitarie.

L'art. 3 del decreto legislativo «Divieto di esposizione» ricomprende tra i lavori faticosi, pericolosi ed insalubri di cui all'art. 3, primo comma, della legge n. 1204/1971 anche i lavori indicati nell'allegato II del decreto legislativo in esame.

L'art. 4 «Valutazione e informazione» prevede che il datore di lavoro, ferma restando la normativa vigente

in materia, valuti i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici sul posto di lavoro ai sensi dell'art. 4, comma 1, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, con riferimento ai rischi particolari riguardanti gruppi di lavoratori nonché in relazione all'elenco di agenti e condizioni di lavoro di cui all'allegato I del decreto legislativo in esame.

Il secondo comma dell'art. 4 sancisce l'obbligo per il datore di lavoro di informare le lavoratrici e i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

A tale proposito si ricorda che a norma dell'art. 33, comma 10, del decreto legislativo n. 626/1994: «n. 6 - L'organo di vigilanza può prescrivere che, anche nei lavori continuativi, il datore di lavoro dia modo ai dipendenti di lavorare stando a sedere ogni qualvolta ciò non pregiudica la normale esecuzione del lavoro; n. 7 - Le donne incinte e le madri che allattano devono avere la possibilità di riposarsi in posizione distesa e in condizioni appropriate».

L'art. 5 «Misure di protezione e di prevenzione» descrive la procedura, innovativa per certi aspetti, che il datore di lavoro deve eseguire qualora i risultati della valutazione rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici.

È previsto che per il datore di lavoro proceda alla modifica temporanea delle condizioni o dell'orario di lavoro al fine di evitare l'esposizione al rischio delle lavoratrici. In tale ambito il datore di lavoro stesso procede alle modifiche necessarie sia per quanto riguarda eventuali spostamenti (da reparto a reparto) sia per quanto riguarda l'orario di lavoro (turni diurni o in orari più consoni allo stato di gravidanza o di allattamento).

Ai sensi del secondo comma dello stesso articolo, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'art. 3, secondo, terzo e quarto comma, della legge numero 1204/1971 qualora non sia possibile per motivi organizzativi e produttivi seguire la procedura sopra descritta.

In merito all'art. 5 del decreto legislativo in esame si fa presente che sono stati presentati dalla regione Veneto, Umbria e Toscana ricorsi per questioni di legittimità costituzionale per presunta violazione della competenza delle regioni in materia di assistenza sanitaria con richiamo alla sentenza n. 58/1993 della Corte costituzionale.

Nelle more della sentenza si precisa che la circolare n. 90/1996 a firma dell'on.le Ministro ai fini dei provvedimenti di cui alle lettere b) e c) dell'art. 5 della legge n. 1204/1971 aveva fornito le seguenti indicazioni «gli ispettorati dovranno invece effettuare la valutazione sostanziale e diretta delle condizioni di lavoro e della

12-8-1997

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 187

organizzazione aziendale, al fine di stabilire se possano essere eliminati gli aspetti ambientali ed obiettivi pregiudizievoli per la lavoratrice e se questa possa essere spostata o no ad altre mansioni (così, esplicitamente, il citato parere del Consiglio di Stato).

Peraltro, anche tali ultimi provvedimenti potranno essere emanati solo previa richiesta alle UU.SS.LL. e, quindi, conoscenza degli accertamenti sanitari che si siano resi eventualmente necessari».

A tale proposito si fa presente che ai sensi dell'art. 30, ottavo comma, della legge n. 1204/1971 nonché dell'art. 18, sesto comma, del decreto del Presidente della Repubblica n. 1026/1976, sia il provvedimento di spostamento ad altre mansioni che il provvedimento di astensione dal lavoro possono essere emanati anche su istanza della lavoratrice.

Si segnala infine l'aspetto più innovativo del decreto di recepimento della direttiva comunitaria che è costituito dall'art. 7 concernente gli «esami prenatali».

Le lavoratrici gestanti hanno la possibilità di assentarsi dal lavoro per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, senza perdita della retribuzione qualora questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

La norma sancisce il diritto a permessi per la fruizione dei quali la lavoratrice deve presentare apposita istanza al datore di lavoro e successivamente fornire documentazione giustificativa concernente data, orario di effettuazione e attestazione relativa alla necessità di svolgimento durante l'orario di lavoro. L'onere dei permessi in questione è a carico del datore di lavoro.

Si allega in proposito messaggio n. 3232725 del 1° marzo 1997 della Direzione centrale prestazioni temporanee dell'INPS.



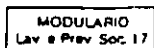
Il direttore generale: TRIZZINO

07A6445



Errata corrige pubblicata sulla G.U. Serie Generale n. 204 del 2/9/1997 firma Direttore Generale della Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro Avv. Lucio ALBERTI in luogo di Il Direttore Generale: TRIZZINO, dell'I.N.P.S.

ALLEGATO 21



CIRCOLARE N. 90/96

*Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale*
DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO

Div. VI

Prot. N. 11912/1204

Roma, 27/6/1996

- A tutti gli Ispettorati
del Lavoro
Loro Sedi
- Alla Direzione Generale degli
Affari Generali e del Personale
Div. VII
S E D E

OGGETTO: Legge 1204/71 artt. 5 e 30, Sentenza Corte Costituzionale n. 58/93. Parere Consiglio di Stato n. 395/93.

Con sentenza n. 58 del 16.12.1993, la Corte Costituzionale aveva precisato che gli accertamenti sanitari previsti dagli artt. 5 e 30 (astensione anticipata dal lavoro delle lavoratrici madri) della legge 1204 del 30.12.1971 (tutela della maternità) sono di esclusiva competenza delle USSL, mentre permanevano dubbi circa l'autorità abilitata ad emanare il relativo provvedimento di astensione: allo scopo di chiarire questo specifico argomento era stato chiesto il parere del Consiglio di Stato (n. 395, pervenuto il 22.3.93).

Nel citato parere il Consiglio di Stato, riconosciute meritevoli di attenzione le riserve di questa Amministrazione circa un indiscriminato trasferimento di funzioni dagli Ispettorati del Lavoro alle USSL ed affermato come necessario, pertanto, un risolutivo intervento legislativo, attento ad una adeguata distinzione tra accertamento sanitario e conclusivo provvedimento di interdizione dal lavoro (il quale, implicando "valutazioni di situazioni e fatti inerenti il rapporto di lavoro", non dovrebbe ritenersi trasferito in sede regionale) si è espresso altresì nel senso che: "in attesa dell'auspicato chiarimento legislativo o di un eventuale pronuncia interpretativa della stessa Corte Costituzionale, ... possa essere seguito il criterio.....del concorso delle competenze.....".

In riferimento a tanto ed in sostanziale conformità ai criteri di indirizzo espressi nel richiamato parere, si precisa che - nelle more...

Si prega di inviare, con lettera unitamente, il documento in questione al Dipartimento di Giustizia e alla Divisione di cui si risponde.

della prospettata soluzione legislativa, per la quale questa Amministrazione rinnoverà ancora una volta proprie iniziative - si dovrà così operare:

- ai fini del provvedimento ex art. 5, lett. a) della citata legge n. 1204/71, si riterranno valide le certificazioni sanitarie degli Enti ospedalieri e degli Uffici medico-legali delle UUSLL senza ulteriori controlli medici (pertanto, in presenza della cennata certificazione sanitarie occorrerà che gli Ispettorati si limitino a mere verifiche formali, cioè a nulla più che la sola presa d'atto della certificazione suddetta); è ovvio altresì, che in assenza delle citate certificazioni sanitarie, saranno gli stessi Ispettorati a farne richiesta alle UUSLL;
- ai fini dei provvedimenti di cui alle lettere b) e c) del citato art. 5, gli Ispettorati dovranno invece effettuare la valutazione sostanziale e diretta delle condizioni di lavoro e della organizzazione aziendale, al fine di stabilire se possano essere eliminati gli aspetti ambientali ed obiettivi pregiudizievoli per la lavoratrice e se questa possa essere spostata o no ad altre mansioni (così, esplicitamente, il citato parere del Consiglio di Stato).

Pertanto, anche tali ultimi provvedimenti potranno essere emanati solo previa richiesta alle UUSLL e, quindi, conoscenza degli accertamenti sanitari che si siano resi eventualmente necessari.

IL MINISTRO



ALLEGATO 22

CONVALIDE DIMISSIONI LAVORATRICI MADRI Artt. 2 e 12 L. 1204/71 - D.P.R. 1026/76 art. 11)	
REGIONI	ANNO 1998
VALLE D'AOSTA	30
PIEMONTE	1.091
LOMBARDIA	4.443
VENETO	2.768
FRIULI V. GIULIA	418
LIGURIA	326
E. ROMAGNA	1.368
TOSCANA	982
UMBRIA	84
MARCHE	377
LAZIO	500
ABRUZZO	189
MOLISE	11
CAMPANIA	145
PUGLIA	143
BASILICATA	36
CALABRIA	29
SARDEGNA	101
P.A. BOLZANO	460
P.A. TRENTO	245
SICILIA	141
DATI FORNITI DAI SERVIZI ISPEZIONE DEL LAVORO DELLE DIREZIONI PROVINCIALI DEL LAVORO E DAI SETTORI ISPE- ZIONE DELLE DIREZIONI REGIONALI DEL LAVORO.	

SEGUE: ALLEGATO 22

CONVALIDE DIMISSIONI LAVORATRICI MADRI
(ARTT. 2 E 12 L. 1204/1971 - D.P.R. 1026/1976 ART. 11)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
VALLE D'AOSTA	19	18	17	33	18	43	42	30
PIEMONTE	949	1.001	935	805	867	948	1.002	1.091
LOMBARDIA	3.948	4.179	3.586	3.480	3.447	3.795	3.934	4.443
VENETO	TOTALE QUINQUENNIO				12.728	2.595	3.069	2.768
FRIULI V. GIULIA	306	422	327	243	387	432	426	418
LIGURIA	243	305	282	237	242	295	276	326
E. ROMAGNA	1.057	1.163	1.105	1.049	1.114	1.193	1.334	1.368
TOSCANA	TOTALE QUINQUENNIO				2.323	693	731	982
UMBRIA	135	125	102	98	119	100	112	84
MARCHE	284	304	321	291	308	325	362	377
LAZIO	651	519	637	552	514	531	445	500
ABRUZZO	175	192	174	176	157	165	97	189
MOLISE	TOTALE QUINQUENNIO				45	4	7	11
CAMPANIA	NON PERVENUTI				BIENNIO		239	145
PUGLIA	TOTALE QUINQUENNIO				625	119	132	143
BASILICATA	21	20	26	21	16	BIENNIO		52
CALABRIA	8	10	11	16	16	BIENNIO		54
SARDEGNA	43	83	77	79	62	85	119	101
P.A. BOLZANO	600	600	550	550	600	550	450	460
P.A. TRENTO	164	165	164	156	201	BIENNIO		439
SICILIA	TOTALE QUINQUENNIO				514	BIENNIO		198

DATI FORNITI DALLE DIREZIONI PROVINCIALI E REGIONALI DEL LAVORO