

# SENATO DELLA REPUBBLICA

XII LEGISLATURA

Doc. **CII**

N. 1

## RELAZIONI

SULLO STATO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE  
CONCERNENTE LA PARITÀ DI TRATTAMENTO  
TRA UOMINI E DONNE IN MATERIA DI LAVORO  
(Anni 1989-1994)

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

PRESENTATE DAL MINISTRO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE  
(**TREU**)

Comunicate alla Presidenza il 30 aprile 1996

12-LAV-PAR-0001-0



**INDICE**  
—

Relazione sullo stato di attuazione della legge concernente la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro (Anno 1989) .....	Pag.	5
Relazioni sullo stato di attuazione della legge concernente la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro (Anni 1990 - 1991) .....	»	49
Relazioni sullo stato di attuazione della legge concernente la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro (Anni 1992 - 1993) .....	»	115
Relazione sullo stato di attuazione della legge concernente la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro (Anno 1994) .....	»	215





## **RELAZIONE**

**SULLO STATO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE  
CONCERNENTE LA PARITÀ DI TRATTAMENTO  
TRA UOMINI E DONNE IN MATERIA DI LAVORO  
(ANNO 1989)**

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



Anno 1989

Giurisprudenza

Corte Costituzionale

Sentenza n. 371/1989

Con questa sentenza la Corte ha dichiarato la illegittimità costituzionale del combinato disposto degli artt. 16 della L. 155/1981 (trattamento pensionistici e di disoccupazione) e della Legge 193/1984 (interventi della Gepi nel settore siderurgico) nella parte in cui non riconosce alle lavoratrici del settore siderurgico in caso di pensionamento anticipato al compimento del cinquantesimo anno di età, di conseguire la medesima anzianità contributiva fino a 60 anni come per il lavoratore.

Sentenza n.972/1988 - Circolare Dir. Gen. Rapporti di Lavoro n. 5122/89.

Con questa sentenza la Corte ha dichiarato la parziale illegittimità dell'art. 15. 1° comma, della legge 1204/71 "nella parte in cui esclude del diritto all'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione, per il periodo compreso tra la fine del terzo mese dopo il parto e la fine del settimo mese, la lavoratrice madre addetta ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri che, non potendo essere spostata ad altre mansioni, sia costretta ad assentarsi dal lavoro per provvedimento del competente Ispettorato del lavoro.

**Giurisprudenza Comunitaria in tema di parità**

Nel caso dell'anno in esame è intervenuta un'importante sentenza della Corte di Giustizia delle Comunità Europee. La sentenza, del 17 ottobre 1989, sulla causa 109/88 ha disposto in tema di

- a) onere della prova
- b) discriminazione indiretta
- c) regime probatorio ovvero ammissibilità delle prove statistiche in giudizi in tema di parità salariali.

Sull'onere della prova la Corte evince dalla documentazione prodotta dalle parti come una lavoratrice, nel caso di specie, si trovi nell'impossibilità di identificare i motivi di un differente trattamento retributivo da quello di un lavoratore dal momento che non prendono conoscenza delle componenti che determinano la maggiorazione.

In questo senso dunque ad avviso della Corte la questione deve leggersi se la direttiva sulla parità retributiva deve essere interpretata nel senso che, allorchè un'impresa adotta un sistema remunerativo caratterizzato da una totale mancanza di trasparenza, spetta all'imprenditore di dimostrare che il suo sistema di retribuzione non abbia intenti discriminatori.

La Corte a queste condizioni, sistema retributivo non trasparente, sostiene il principio dell'inversione dell'onere probatorio, addossando dunque all'imprenditore l'onere di provare che il suo sistema salariale non è discriminatorio, allorchè la lavoratrice dimostri, "in relazione ad un numero cospicuo di salari, che la retribuzione media delle lavoratrici è inferiore a quella dei lavoratori."

**Giurisprudenza della Corte di Cassazione**

La Corte si è pronunciata in più riprese sull'art. 3 della L. 903/77 in riferimento agli artt. 4 e 5 della legge sulla incurità (astensione obbligatoria e anticipo dell'interdizione) sono da considerare ai fini della progressione della carriera come attività lavorativa quando i contratti collettivi non richiedono a tale scopo particolari requisiti.

Con la sentenza n° 0514 del 21. 1. 89 la Corte non ha riconosciuto sufficiente l'anzianità di servizio maturata dalla maternità, computata tenendo conto di un periodo di assenza obbligatoria per maternità, ai fini della retribuzione della qualifica di aiuto regista in quanto la contrattazione

collettiva collegava l'acquisizione dei requisiti di competenza necessari per la progressione nella carriera allo svolgimento di specifiche concrete attività che non erano state svolte dalla ricorrente.

Con la successiva dell' 1. 2. 1989 n° 0623 la Corte ha rilevato il carattere innovativo dell'art. 3 della L. 903/77 rispetto all'art. 6 della legge 1204/71 costituiva l'effetto di una eventuale specifica previsione del contratto collettivo.

Ne consegue che è il datore di lavoro - il quale invocando una diversa previsione contrattuale, contesta il diritto della lavoratrice basata sulla legge, alla promozione per il semplice decorso del tempo - ad avere l'onere di dimostrare l'esistenza di una pattuizione completa ed operante ai fini della realizzazione dell'ipotesi derogativa dell'art. 3 della L. 903/77 configurandosi la deduzione dell'esistenza di detta pattuizione come un'eccezione in senso proprio rispetto al diritto fatto valere dalla lavoratrice.

Resta da sottolineare come la Corte di Cassazione decidendo del ricorso in questione abbia accolto il principio dell'inversione dell'onere della prova in riferimento all'art. 3 L. 903/77.

## XII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

## RILEVAZIONE LAVORO NOTTURNO FEMMINILE

ANNI '86 - '89 - Progressione del numero delle lavoratrici interessate al turno di notte nelle singole regioni e numero dei contratti stipulati.

REGIONI	NUMERO LAVORATRICI ANNI				NUMERO CONTRATTI IN DEROGA ART. 5 L. 303/77			
	1986	1987	1988	1989	1986	1987	1988	1989
ABRUZZO	*	*	*	40	1	1	9	11
BASILICATA	316	368	*	305	2	2	2	2
CALABRIA	-	-	-	47	-	-	-	1
CAMPANIA	442	*	359	370	*	3	3	3
EMILIA	5389	5703	6757	3968	36	111	106	158
F.V. GIULIA	59	272	397	356	4	7	11	28
LAZIO	41	200	450	205	3	15	10	9
LIGURIA	5	214	221	226	1	4	*	11
LOMBARDIA	1633	5438	5557	6683	93	85	71	113
MARCHE	220	203	*	202	*	7	1	3
MOLISE	-	-	101	142	-	-	2	2
PUGLIA	1485	1727	2682	1444	138	163	171	247
PUGLIA	107	120	113	86	1	2	2	3
SARDEGNA	-	21	40	3	-	2	2	1
SICILIA	6	*	-	315	*	1	-	1
TOSCANA	354	353	93	301	15	14	10	17
TRENTINO	-	-	5	16	-	-	1	3
UMBRIA	5	32	67	175	1	5	5	11
VAL D'AOSTA	2	2	3	3	1	*	2	2
VENETO	1205	2751	3449	3928	*	*	*	13
TOTALE	11200	17413	17352	19252	353	403	468	570

\* dato non pervenuto

V A L D'A O S T A

Nel corso dell'attività di vigilanza non sono state riscontrate violazioni in materia di accesso al lavoro, di attribuzioni di qualifica e mansioni e nella carriera, ne' risulta che la locale magistratura sia intervenuta per fare cessare comportamenti illegittimi.

Nel corso del 1989 sono stati siglati n.2 accordi in deroga al divieto di adibire al lavoro notturno personale femminile (art.5), per complessivi n°6 lavoratrici.

Relativamente agli avviamenti femminili nella regione, nel 1989 si può notare dalla tabella allegata, che si è verificato un aumento degli stessi, mentre quelli degli uomini sono diminuiti. Gli avviamenti femminili prevalgono nel terziario, in particolare nel turismo e nel commercio che utilizzano maggiormente manodopera femminile, nonché nello Stato e gli Enti Pubblici. Nell'anno in esame, sono stati avviati al lavoro con contratti di formazione lavoro n°2815 giovani, di cui 885 donne (31%). Nello stesso periodo sono stati stipulati n°1195 contratti di lavoro a tempo parziale di cui l'80,2% riguardano personale femminile, le trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale sono state 67 di cui l'87% relativo a donne. Come risulta evidente, quindi, le norme previste dall'art.5 della legge 19/12/84, n°863 hanno interessato in maniera molto rilevante le lavoratrici.

T R E N T I N O A . A D I G E

L'applicazione della l.903/77 non ha determinato alcuna problematica particolare, nel corso del 1989 non risultano essere state accertate discriminazioni nell'accesso al lavoro e nell'attribuzione di qualifiche e progressioni nella carriera. Ai fini del collocamento, comunque, gli uffici provinciali ci fanno notare che l'attuale disciplina del collocamento, attraverso gli istituti dell'assunzione diretta e della richiesta nominativa consente alle aziende una libertà di scelta di difficile sindacabilità. L'avviamento delle donne, senza discriminazione alcuna, resta perciò possibile solo nelle ipotesi delle richieste numeriche, che come è noto, si riferiscono solo a personale fornito di scarsa preparazione professionale. Per quanto riguarda il lavoro notturno, sono state accertate violazioni dell'art.5,1°c. della legge in esame in 2 aziende della provincia di Trento che interessano n°47 lavoratrici. Nella stessa provincia in 3 aziende sono state pattuite deroghe al divieto del lavoro notturno femminile mediante verbali di accordo con le OO.SS. Nell'ambito della provincia di Bolzano sono stati stipulati 3 accordi in deroga che hanno interessato complessivamente 16 lavoratrici.



V E N E T O

Non sono emerse particolari difficoltà inerenti alla applicazione della legge in questione, concernente la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro, nella Regione Veneto.

E' da considerare, comunque, che non sempre risulta possibile individuare, da parte degli Uffici competenti, comportamenti discriminatori nei confronti della donne lavoratrici. L'Ispettorato ci fa presente che, al riguardo mancano efficaci strumenti miranti alle rilevazioni di eventuali disparità esistenti ed alla evidenziazione della condizione femminile all'interno del rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda l'applicazione delle norme, le discriminazioni di cui all'art.1 della legge 903/77 relativo all'accesso al lavoro, si risolve, nella pratica, durante la fase antecedente la stipulazione del contratto di lavoro, nel quadro della disciplina dell'avviamento al lavoro.

In tal senso la discriminazione ipotizzabile più frequente è quella del diniego d'assunzione della lavoratrice avviata dalla sezione circoscrizionale a seguito di richiesta numerica.

Nel caso dello svolgimento del rapporto di lavoro, invece sono ipotizzabili numerose fattispecie di discriminazioni, specialmente in tema di progressione della carriera, ma come già detto tali situazioni, certamente esistenti, non sono rilevabili dagli Uffici se non denunciate, singolarmente dalle interessate.

Relativamente all'art.5 risultano essere stati stipulati 43 contratti in deroga al divieto di lavoro notturno per le donne che hanno interessato 3928 lavoratrici.

Dall'esame dei dati sugli iscritti agli Uffici di Collocamento si rileva che su 119.901 iscritti, le donne sono 72643 (circa il 61%). Tra gli avviati il dato pone in evidenza che le donne avviate rappresentano circa il 43% del totale degli avviamenti effettuati nell'ambito della Regione.

L I G U R I A

L'Ispettorato Regionale ligure non ha segnalato casi di inosservanza della legge e la stessa troverebbe, interpellate anche le OO.SS., completa applicazione.

Relativamente all'art.1, nessun caso di discriminazione di avviamento al lavoro per il sesso si è verificato nel 1989. Per quanto riguarda l'art.5 della l.903/77, sono stati notificati n°6 accordi sindacali, stipulati da 2 imprese del settore alimentare. Notevole è stata l'attività di informazione e consulenza svolta dagli Ispettorati del Lavoro nei confronti di ditte e lavoratori, riguardanti l'applicazione dell'art.7

Anche se più contenuto, rispetto all'anno precedente l'aumento delle donne avviate nel 1989, rispetto all'88, c'è stato, a testimonianza che l'occupazione femminile in Liguria si evolve positivamente. Il numero delle assunzioni delle donne nella regione ligure, infatti, è aumentato di 206 unità (0,56%) da 37,067 nel 1988. Mentre al contrario sono diminuite le assunzioni degli uomini di 1325 unità (2,46%) da 537837 nel 1988, a 52512 nel 1989 ( vedi tavola riepilogativa)

PIEMONTE

Non si ha notizia che in ambito regionale siano emerse particolari problematiche circa l'applicazione della normativa

risultano essersi verificate violazioni di legge per quel che riguarda l'accesso di donne al lavoro, alle attribuzioni di qualifica o mansioni e della progressione nella carriera (artt.1 e 3), nondimeno agli Uffici ed Ispettorati risulta che siano stati proposti ricorsi ai Pretori per comportamenti diretti a violare le disposizioni dell'art.15.

Non ci sono dati precisi riguardo all'esercizio dei diritti di assenza da parte dei padri, ex art.7. La normativa specifica sembra avere scarsa applicazione. Circa le tutele residuali, si segnala l'assenza di deroghe riferite ai lavori particolarmente pesanti mentre, per la rimozione del divieto di lavoro notturno, l'Ispettorato Regionale ha segnalato per l'anno 1989 n°240 accordi aziendali... stipulati e n°7 accordi negli anni precedenti e ancora in vigore. I motivi ricorrenti che hanno determinato le deroghe sembrano imputabili ad esigenze tecnico-produttive o ad attività stagionali.

Per i dati numerici completi si rimanda, comunque all'acclusa tavola.

Dagli Ispettorati del lavoro sono state elevate nel 1989 n°9 contravvenzioni nei confronti dei responsabili di altrettante aziende per inosservanza dell'art.5.

Per quanto concerne gli accordi sulle pari opportunità per le donne si denota da parte delle aziende locali un'impegno e disponibilità a ricercare soluzioni per agevolare la partecipazione delle donne a corsi formativi che consentano il loro accesso anche a mansioni abitualmente ricoperte da personale femminile.

A B R U Z Z O

Si può senz'altro affermare che, nell'ambito regionale, i principi sanciti dalla l.903/77 siano stati ampiamente recepiti.

E' da osservare, comunque, che l'inserimento delle donne nel mondo del lavoro a tutti i livelli, risulta essere alquanto differenziato. Infatti, si può notare, come la presenza femminile, sia maggiormente concentrata nel settore pubblico e terziario anche nelle qualifiche più elevate.

Mentre, nel settore industriale, la donna ancora svolge mansioni generico-tradizionali, con conseguente divario di professionalità rispetto all'uomo.

Altro dato regionale abbastanza rilevante è nel numero di contratti part-time che riguardano per la maggior parte lavoratori di sesso femminile. Il che può significare, da un lato, che le donne in tal modo hanno la possibilità di dedicarsi in maniera prevalente agli impegni familiari, dall'altro, può rappresentare un ripiego in mancanza di altre occasioni di lavoro.

Per quanto concerne i singoli articoli di legge, in linea generale, non sono state segnalate inosservanze alle disposizioni che vietano qualsiasi forma di discriminazione fondata sul sesso, per quanto riguarda l'accesso al lavoro.

Nell'anno 1989 sono pervenute n°4 comunicazioni in deroga al divieto di lavoro notturno e risultano essere ancora in vigore n° 7 contratti in deroga, stipulati negli anni precedenti, come si evince dalla tabella allegata.

1) TEXAS INSTRUMENTS

2) DISCRIMINAZIONE ACCESSO AL LAVORO

PER UN LAVORATORE DI SESSO MASCHILE

M O L I S E

Nel corso del 1989 non sono state rilevate, particolari situazioni in contrasto con le norme paritarie o casi che richiedessero un intervento dell'organo ispettivo regionale .

Si può evidenziare, dai dati pervenuti dagli Uffici Provinciali del Lavoro, che non sembrano essersi verificate situazioni di discriminazione nei confronti delle donne, nonostante le scarse possibilità occupazionali a livello regionale ed il permanere di forme di marginalità sociale ed economica che pongano la donna in una posizione subordinata e secondaria nel mondo del lavoro. Infatti si può notare dai dati regionali sulla disoccupazione che ad una presenza incisiva della componente femminile nelle liste dei disoccupati (circa il 50%) non corrisponde un significativo fenomeno occupazionale (limitato al 22% circa). Per quanto riguarda più dettagliatamente la disciplina prevista dall'art.5 nella provincia di Campobasso sono intervenuti n.2 accordi aziendali per le deroghe al divieto di lavoro notturno per le donne. I suddetti accordi hanno interessato complessivamente n° 142 lavoratrici.

EMILIA ROMAGNA

La normativa sulla parità tra i 2 sessi nel campo del lavoro ha trovato in Emilia Romagna sostanziale osservanza.

L'andamento dell'occupazione femminile continua ad essere in fase di crescita e continuano i trasferimenti di forza-lavoro femminile dall'agricoltura e dall'industria verso il terziario. Proprio in questo ultimo settore si è notato un notevole incremento dell'occupazione femminile, dovuta peraltro, anche alla maggiore compatibilità degli orari di lavoro, con le esigenze di carattere familiare della donna.

Ciò non toglie che il tasso di disoccupazione femminile rimane sempre abbastanza elevato per il crescente numero di donne che si affacciano sul mercato del lavoro tra le quali bisogna considerare non solo quelle in cerca di 1<sup>a</sup> occupazione, ma anche coloro che, espulse da settori industriali in crisi o investiti da processo di ridimensionamento, per la loro inadeguata professionalità, incontrano notevoli difficoltà nella ricerca di una nuova occupazione.

Proprio per favorire l'inserimento od il reinserimento nel mercato del lavoro di donne adulte sono state effettuate alcune iniziative in ambito provinciale, tra cui è da segnalare quella avviata dall'Ufficio per le pari opportunità, della provincia di Forlì che ha programmato per l'anno 1989-90, 4 corsi di orientamento al lavoro per donne di età compresa tra i 25 ed i 55 anni.

Un primo corso che si è appena concluso ha impegnato 20 donne per 6 settimane e per 4 ore al giorno dal lunedì al venerdì. E' da notare, inoltre, che la provincia di Bologna ha indetto un corso, finanziato dalla CEE per consigliere di parità che proprio recentemente ha qualificato 19 donne, occupate presso vari enti, uffici e sindacati della Regione.

T O S C A N A

Sulla scorta di quanto relazionato in merito alla l.903/'77 dagli Ispettorati Provinciali del Lavoro della Toscana é risultato essersi verificato un caso di discriminazione ai danni di una donna in stato di gravidanza, per quanto riguarda la sua assunzione al lavoro presso la U.S.L. 23 di Arezzo. A seguito dell'intervento del locale Ispettorato la questione é stata poi risolta positivamente, nel rispetto della legge.

Non risultano essere stati posti in essere specifici comportamenti discriminatori per ciò che attiene l'attribuzione delle qualifiche delle mansioni e la progressione di carriera.

Per quanto riguarda l'art.5 della legge nel 1989 sono stati sottoscritti 17 accordi in deroga che hanno interessato 301 lavoratrici.

UMBRIA

Non diversamente dagli anni passati, l'assenza o quasi di infrazioni denunciate o riscontrate dagli Ispettorati della Regione, insieme alla ridotta attività contrattuale di reperimento di dati, sono sintomi del ritardo tuttora esistente sulla completa attuazione della l.903: se infatti sono ormai superate le discriminazioni dirette, rimangono le ancor più temibili discriminazioni indirette.

Il lavoro femminile in Umbria continua ad essere concentrato nei settori tradizionalmente femminili (come la scuola, l'impiego nel terziario, la maglieria e l'abbigliamento, l'alimentare) e nei livelli medio bassi, nonostante la relativamente alta scolarizzazione, con le ben note conseguenze della marginalità e della debolezza.

I contratti part-time, sia istaurati che trasformati, riguardano le donne nella percentuale dell'80%, i servizi per il 56%.

La disoccupazione femminile, già di molto superiore a quella maschile (Perugia 59%, Terni 71%) presenta rispetto all'altra, anche un incremento maggiore e riguarda soprattutto impiegate ed operaie non qualificate, cioè donne aventi qualifiche di più difficile inserimento.

Anche l'Ispettorato Regionale Umbria pone l'accento sulla normativa recente che riguarda <sup>dell'</sup>le assunzioni, la quale, senza correttivi mirati, ha in sostanza liberalizzato l'uso della richiesta nominativa, con la conseguenza che in Umbria circa l'86% degli avviamenti avviene nominativamente, ma di questi solo il 39% riguardano donne; parallelamente, dei contratti di formazione e lavoro in costante aumento, solo il 37% riguarda lavoratrici, e la



percentuale presenta una diminuzione tendenziale.

Un'indagine condotta dall'Università di Perugia sulla presenza femminile nell'amministrazione comunale perugina ha confermato la tendenza alla segregazione verticale ai livelli medio bassi.

Relativamente ai singoli articoli della L.903/77, non sono state segnalate o riscontrate violazioni riguardanti l'accesso al lavoro e non sono state denunciate o accertate discriminazioni concernenti l'attribuzione di qualifiche e mansioni e la progressione nella carriera. Riguardo all'art.4 risultano essere stati inoltrati dalla C.I.S.L. alla Pretura di Terni due ricorsi per violazione dell'art.4 nell'applicazione dell'art.16 della L.23/4/81, n°155 in materia di prepensionamento.

Non sono emerse violazioni al divieto di lavoro notturno. Nelle 2 provincie umbre sono stati stipulati 11 contratti in deroga all'art.5 della L.903/77 che hanno interessato complessivamente 176 lavoratrici (come da tabella allegata).

BASILICATA

L'andamento occupazionale nella regione non ha presentato alcun mutamento nel 1989. Analizzando la suddivisione per sesso degli iscritti al collocamento, la componente femminile risulta essere ancora nettamente superiore, 35.257 unità, pari al 54,75% sul totale complessivo dei disoccupati. Questo dato sta ad indicare che, se da un lato c'è uno sforzo maggiore da parte delle donne nella ricerca di una collocazione più stabile nel mondo del lavoro, dall'altro non c'è un'effettiva rispondenza a queste aspettative, cosicchè le donne si vedono sempre più relegate ad un ruolo passivo e spesso marginale, nelle poche occasioni di lavoro disponibili. Una legge regionale (n°21 del 4/9/86) che prevedeva la costituzione di una Commissione regionale per le pari opportunità tra uomini e donne in materia di lavoro è rimasta dopo 3 anni ancora disattesa, rallentando ancor più quel processo di inserimento delle donne nel mercato del lavoro, cui la legge espressamente tendeva.

Per quanto riguarda l'occupazione femminile in Basilicata, rimane concentrata maggiormente nel settore agricolo incentivata soprattutto dalla pratica del sottosalario e della stagionalità dei lavori, nella pubblica amministrazione (particolarmente nella scuola) e nel settore terziario.

Relativamente all'applicazione della L.903/77 a livello regionale non si riscontrano violazioni di rilievo all'applicazione della normativa

Si segnalano in particolare, n°2 accordi aziendali intervenuti in deroga al divieto di lavoro notturno per le donne (art.5) stipulati nel 1989 e che hanno interessato n°503 lavoratrici.

FRIULI VENEZIA GIULIA

Nel corso del 1989, dagli accertamenti effettuati presso le varie Sezioni Circostrizionali per l'Impiego, si è rilevato che non risulta vi siano state violazioni in merito all'accesso al lavoro delle donne; tuttavia, le OO.SS. dei lavoratori, hanno fatto osservare che la donna incontra ancora difficoltà di inserimento, quando viene adibita a mansioni faticose e che è la prima a risentire delle crisi aziendali, cui fa seguito una riduzione di personale o una mancata assunzione quando la crisi è rientrata.

Sempre secondo le OO.SS. non è stato possibile accertare, né dimostrare discriminazioni da parte dei datori di lavoro nell'attribuzione delle qualifiche, né in merito alle progressioni di carriera anche perchè ufficialmente non è stata effettuata alcuna azione.

Persevera la tradizione di interesse e quindi di scelta, da parte delle donne, di partecipazione a corsi di informazione professionale

L'INPS ed i Patronati, interpellati dagli Ispettorati, sono concordi nell'esprimere la quasi assenza dal fenomeno dell'opzione per la prosecuzione lavorativa oltre l'età pensionabile.

L'eccezione è data da qualche singolo caso strettamente connesso ad interessi soggettivi. L'anno in esame ha fatto riscontrare risoluzioni di rapporti nel settore pubblico, tale scelta è liberamente fatta dalle lavoratrici, stimolate dal timore della paventata riforma sulle pensioni che ha indotto a tenere una certa modificazione dei requisiti minimi per il pensionamento: elevazione dell'età o dell'anzianità lavorativa.

Relativamente all'art.5 risultano essere stati stipulati nell'anno '89 N°8 accordi aziendali in deroga al divieto di lavoro notturno femminile.

Risultano oltre in vigore 10 accordi stipulati negli anni precedenti complessivamente sono interessate al lavoro notturno 456 lavoratrici.

Per quanto concerne l'art.7 i riposi di cui alla ex L.1204/71 risultano regolarmente fruiti, secondo le disposizioni che li regolamentano, la prevalenza del fruimento nel periodo immediatamente successivo alla astensione obbligatoria. La deroga a favore del padre ha scarsa consistenza riconducibile per lo più a fatti contingenti ed interessa limitatissimi casi. Di maggior rilievo le astensioni conseguenti alla malattia dei figli di età inferiore ai 3 anni di cui è la madre a fare prevalentemente uso.

Per l'art.15 non risulta che nella ragione nè singole donne nè le OO.SS. dei Lavoratori abbiano agito in giudizio attuando la procedura ivi prevista. per quanto concerne l'attività degli Ispettorati, si segnala l'adozione di un solo intervento repressivo, riguardante l'art.5 relativo al lavoro notturno delle donne, verificatosi in provincia di Pordenone. E' stata elevata una contravvenzione ad una ditta del settore della carta per aver adibito una lavoratrice al lavoro dalle ore 24 alle ore 6.

PUGLIA

Nel 1989 è stata portata a termine una indagine conoscitiva pilota, a suo tempo decisa e programmata a livello regionale, come "attività speciale", nell'ambito della programmazione dell'attività degli Ispettorati.

All'indagine pilota, è stato abbinato il servizio speciale di vigilanza che negli anni scorsi era stato effettuato da tutti gli Uffici in attuazione di una decisione scaturita da una riunione di dirigenti provinciali tenutasi nel 1980.

L'attività speciale degli Ispettorati del Lavoro si proponeva di conoscere, nella regione, le problematiche del mondo donna, il fenomeno dell'occupazione e della condizione femminile e le reali possibilità di attuazione delle pari opportunità e delle azioni positive in favore delle donne.

La suddetta indagine è effettuata, presso tutte le circoscrizioni provinciali, di Bari nei confronti di alcune banche e di un supermercato, coinvolgendo in questa prima fase, oltre 80 lavoratrici, anche organismi diversi (OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro, UPLMO e Sezioni Circostrizionali, Assessorati Comunali ai Servizi Sociali e le Consulte Comunali Femminili).

Nonostante il piccolo campione scelto, che è stato già deciso di ampliare nel 1990, l'indagine svolta ha messo in luce condizionamenti e remore cui sono sottoposte ancora le donne.

E' emerso che, nel settore bancario l'occupazione femminile viene ritenuta un fattore negativo per l'organizzazione del lavoro e per l'aumento dei costi, causati dalle numerose e talora contemporanee assenze dal lavoro per gravidanza e maternità.

Un'altra peculiarità del lavoro femminile in banca consiste nel fatto che l'avanzamento di carriera viene concesso in ragione dell'assiduità della presenza e della entità delle prestazioni lavorative, per cui l'impiegata di banca è portata a ridurre al minimo il numero dei figli e ad usufruire al minimo dei benefici collega-

ti alla gravidanza.

Anche l'orario di lavoro condiziona il lavoro femminile: le donne preferiscono l'orario unico e flessibile e una maggiore estensione del part-time. E' emerso, perciò, che la limitazione percentuale dei lavoratori ad orario parziale, prevista dalla contrattazione collettiva in virtù del punto a) del 3° comma dell'art.5 della legge n°863/84, costituisce un condizionamento sfavorevole alla donna.

E' stato prospettato, infine, che di grande aiuto sarebbero le strutture pubbliche (asili nido, scuole materne, ecc.) a tempo pieno ed aperte tutti i mesi dell'anno dove tale esigenza è avvertita.

Dagli accertamenti svolti e dall'indagine suddetta sono emersi relativamente agli artt. di legge i seguenti elementi.

Art.1 - L'Ispettorato di Bari si è occupato del rifiuto alla assunzione con contratto a termine, opposto da una U.S.L. nei confronti di una ostetrica in puerperio.

Art. 2 - L'Ispettorato di Bari ha avuto occasione di rilevare che, in un Comune, la locale Associazioni Commercianti ortofrutticoli aveva concordato con le OO.SS. dei lavoratori, per le donne occupate nella cernita nell'incassettamento dei prodotti ortofrutticoli, paghe inferiori di f.9.500 al giorno rispetto a quelle spettanti agli operai uomini, svolgenti uguali prestazioni. L'accordo prevedeva un adeguamento graduale nel tempo delle paghe e quindi l'eliminazione delle differenze salariali tra uomini e donne.

Esso aveva lo scopo di stimolare il rispetto dei minimi retributivi contrattuali, tenendo conto altresì, della circostanza che le paghe di fatto corrisposte alle lavoratrici sono in generale inferiori a quelle concordate con l'accordo stesso.

Nonostante le suddette oggettive situazioni, l'Ispettorato di Bari ha ritenuto opportuno e doveroso, in relazione al disposto dell'art.2, primo comma della L.903/77, invitare le parti contraenti a ritenere nulla la diversificazione retributi-

va legata al sesso.

Il ricorso, alla normativa dell'art.4 è del tutto eccezionale, perchè secondo il parere di Bari le donne sembrano accusare in generale un maggior logorio psico-fisico e abbandonano il posto di lavoro non appena raggiungono i requisiti minimi per la pensione.

Nel 1989 sono stati stipulati 3 accordi aziendali in deroga all'art.5 che hanno complessivamente interessato 86 lavoratrici.

Si allega copia della sintesi dell'indagine pilota svolta nel 1989 dell'Ispettorato Regionale del Lavoro di Bari.

M A R C H E

Nonostante si registri una crescente presenza delle donne sul mercato del lavoro, l'aumento della domanda di lavoro femminile non è sufficiente a coprire il forte flusso in entrata che caratterizza tale offerta. Tutto ciò si è tradotto in un aumento del tasso di disoccupazione femminile che è passato nella regione dal 9,7% del 1980 al 12,8% del 1989.

Come desunto dalla relazione inviata dall'Ispettorato Regionale non si segnalano violazioni sul piano formale circa la normativa della l.903/77, salvo qualche caso negli avviiamenti di manodopera generica per i quali alcuni datori di lavoro vorrebbero specificare il senso degli assumendi.

Non sono evidenziate violazioni all'art.3 e non sembrano rilevanti i ricorsi agli art. 4,6 e 7 della legge in questione.

Per quanto riguarda la deroga prevista dall'art.5 relativa alla rimozione del divieto di adibire le donne al lavoro notturno, sono stati segnalati 6 accordi aziendali che hanno interessato n°232 lavoratrici.



C A M P A N I A

In ordine all'attribuzione della l.903/77, l'Ispettorato Regionale della Campania ha fatto presente che da parte di quasi tutti gli Uffici della regione non è stato possibile, se non in linea del tutto generica, svolgere un'azione di vigilanza finalizzata a verificare il grado di osservanza della suddetta legge nonostante gli stessi Uffici Regionali siano stati interessati ad invitare il personale ispettivo a tenere ben presente la normativa di cui trattasi, non solo nell'espletamento dell'ordinaria azione di vigilanza, ma anche quella di carattere speciale.

Nell'ambito regionale si segnala un solo caso di violazione all'art.1 verificatosi alla S.P.A. Alfa Lancia Industriale di Pomigliano d'arco nella fase di attuazione da parte dell'azienda di un piano di assunzione di 350 giovani con contratti di formazione lavoro. (Si allega copia del caso)

Per quanto concerne l'art.5 nella Regione Campania sono stati stipulati nel 1989 tre contratti in deroga al divieto di lavoro notturno che hanno interessato 370 lavoratrici.

SARDEGNA

Nel corso dell'anno 1989, gli Ispettorati Provinciali del Lavoro della Sardegna, hanno eseguito come in passato la vigilanza sul grado di applicazione e osservanza della ~~la~~ 1.903/77 con particolare riguardo a quella azienda che per natura dell'attività espletata occupavano prevalentemente personale femminile.

Non sono state rilevate particolari problematiche in ordine all'applicazione della disciplina di cui trattasi, nè sono pervenute denunce specifiche da parte di lavoratrici od OO.SS.

Tuttavia il principio di parità tra uomini e donne, sancito dalla suddetta normativa, trova nell'attuazione pratica, limitazioni e condizionamenti nella crisi occupativa che, da tempo, investe la regione.

Riguardo i singoli articoli, nella provincia di Cagliari è stato accertato un caso di violazione inerente alla discriminazione del sesso per l'accesso al lavoro : l'azienda agricola si è rifiutata di assumere n°3 uomini, regolarmente avviati al lavoro della Sezione Circostrizionale con la qualifica di bracciante agricolo, preferendo l'occupazione di altrettante unità di sesso femminile.

Il ricorso al lavoro notturno è stato richiesto soltanto da 1 azienda, la CARBOSULCIS esercente attività mineraria. La stessa azienda si avvale di personale di sesso femminile per lavori nel sottosuolo n°10 donne, 4 addette alla sicurezza, 4 ai controlli ambientali e 2 ai servizi del sottosuolo.

CALABRIA

Il grado di applicazione della normativa in linea generale può ritenersi soddisfacente. Nel corso dell'attività istituzionale espletata dagli Uffici ed Ispettorati del Lavoro non sono emerse infrazioni di rilievo nè si è avuta notizia di pronuncia di sentenza da parte della competente Autorità Giudiziaria in ordine ad eventuali inosservanze in materia.

Il settore nel quale le donne trovano maggiore è tradizionalmente quello dei lavori stagionali dell'agricoltura e dell'industria.

Si segnalano rari casi in cui i datori di lavoro dimostrano di avere una certa preferenza nell'assumere personale maschile proprio perchè le donne non possono garantire per vari motivi una assiduità di prestazione di lavoro. Tale atteggiamento viene meno comunque, quando le lavoratrici appartengono a categoria professionali altamente specializzate.

Episodi di discriminazione nel trattamento economico e previdenziale si sono verificati di frequente nei settori dell'artigianato, del commercio di merci varie e dell'abbigliamento, in particolare per i rapporti di apprendistato. Questo fenomeno si è notevolmente attenuato con l'introduzione dei contratti di formazione lavoro che obbliga i datori di lavoro alla osservanza delle norme contrattuali di categoria.

Non si denunciano casi di lavoratrici che abbiano deciso di protrarre il rapporto di lavoro oltre i limiti del pensionamento.

Al contrario sono sempre più numerose specialmente nel settore del credito e del commercio coloro che hanno optato per un rapporto di lavoro part-time per dedicare maggior tempo alle cure della famiglia.

Riguardo al Lavoro notturno nel corso dell'attività di vigilanza 1 caso di violazione all'art.5 da parte della ditta SURVEL di Margrassano (CS) appartenente al settore della trasformazione dei prodotti agricoli e ha interessato n.47 lavoratrici che erano state occupate in lavori notturni per complessive 329 giornate lavorative senza che fossero intervenuti accordi di deroga in materia di lavoro notturno delle donne. In seguito a tale episodio l'Ispettorato Regionale ha provveduto ad interessare il Pretore di S. Marco Argentario con dettagliato rapporto giudiziario.

Si fa presente infine, che non risultano stipulati nella regione Calabria accordi provinciali aziendali che prevedono norme di sostegno dell'occupazione femminile e di valorizzazione di quelle occupate.

LAZIO

L'applicazione della legge 903/77, nell'anno 1989, non ha riscontrato sostanziali difficoltà e non risultano nella Regione denunce di violazioni del disposto della normativa.

Dalle relazioni pervenuteci dai vari uffici provinciali si evince che la popolazione femminile è avviata al lavoro in misura maggiore nel settore agricolo terziario. Questi stessi settori, rispetto all'anno 1988, hanno avuto un incremento occupazionale, che premia l'elemento femminile nei confronti di quello maschile, anche se ha fatto notare l'UPLMO di Rieti, ancora molti sono gli squilibri sul mercato del lavoro per quel che riguarda l'offerta di lavoro femminile rispetto alla domanda, dal momento che la percentuale femminile iscritta nelle liste di collocamento è ancora troppo alta rispetto ai relativi avviamenti.

Pertanto il Provinciale di Rieti ribadisce la difficoltà di inserimento della donna nel mondo del lavoro; ciò si accentua ancor di più in un territorio come quello reatino che presenta per tutti poche opportunità.

Per quanto concerne i contratti collettivi integrativi, sia nella provincia di Rieti che in quella di Latina, non sono state previste clausole particolari sulle pari-opportunità, anche se non mancano in provincia di Latina accenni di disponibilità nei confronti del tema.

Passando all'esame dei singoli articoli della legge si è evidenziato; per l'art.1 non sono emerse discriminazioni fondate sul sesso in merito all'eccesso al lavoro. Di fatto, però, i datori di lavoro preferiscono assumere personale di sesso maschile, data la possibilità di assumere nominativamente specie con contratto di formazione e lavoro. Non sono state individuate deroghe per mezzo della contrattazione collettiva, per ciò che riguarda mansioni di lavoro particolarmente

pesanti.

Art.3 - Non si è avuta diretta notizia, nè sono state segnalate violazioni specifiche relativamente alla discriminazione della attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e della progressione di carriera, nè dette violazioni sono state riscontrate in sede di vigilanza nei vari uffici del Lazio.

Art.4 - Nessuna donna si è avvalsa della facoltà prevista da questo articolo della l.903/77 in provincia di Viterbo, mentre solo un caso si è rilevato in provincia di Frosinone.

In merito alla provincia di Roma è interessante notare la tendenza delle lavoratrici, raggiunto il 55° anno d'età, ad usufruire della continuazione del rapporto di lavoro.

Art.5 - Non sono state riscontrate in occasione di accessi ispettivi effettuati nelle provincie della regione, violazioni al divieto di impiego notturno nelle aziende manifatturiere, anche artigianali. Nel corso dell'anno 1989 sono stati stipulati, nell'ambito regionale, 9 accordi aziendali, finalizzati alla rimozione del divieto di lavoro notturno per la donna e precisamente: 1° riguardante un'azienda per n°12 lavoratrici pervenuto all'Ispettorato Prov.le di Roma; 2 riguardanti due aziende per n°8 lavoratrici in provincia di Frosinone; 3 n°3 riguardanti una sola azienda per la provincia di Latina che non ha specificato il numero totale; 3 riguardanti diverse aziende per 222 lavoratrici per la provincia di Viterbo.

**Sentenza n. 61**  
**Anno 1991**

## REPUBBLICA ITALIANA

In nome del Popolo Italiano

### LA CORTE COSTITUZIONALE

composta dai signori: Prof. Giovanni CONSO, Presidente  
- Prof. Ettore GALLO - Dott. Aldo CORASANITI - Dott.  
Francesco GRECO - Prof. Gabriele PESCATORE - Avv.  
Ugo SPAGNOLI - Prof. Francesco Paolo CASAVOLA -  
Prof. Antonio BALDASSARRE - Avv. Mauro FERRI -  
Prof. Luigi MENGONI - Prof. Enzo CHELI - Dott. Renato  
GRANATA, Giudici,

ha pronunciato la seguente

#### SENTENZA

nel giudizio di legittimità costituzionale dell'art. 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (Tutela delle lavoratrici madri), promosso con ordinanza emessa il 18 luglio 1990 dal Tribunale di Napoli nel procedimento civile vertente tra Coppola Maria e s.a.s Fiera ed altri, iscritta al n. 535 del registro ordinanze 1990 e pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica n. 36, prima serie speciale, dell'anno 1990.

*Udito* nella camera di consiglio del 12 dicembre 1990 il Giudice relatore Ugo Spagnoli.

*Ritenuto in fatto*

1. — Nel corso di un procedimento civile vertente tra Coppola Maria e s.a.s. Fiera ed altri, il Tribunale di Napoli, con ordinanza del 18 luglio 1990, ha sollevato d'ufficio, in riferimento agli artt. 3 e 37, comma primo, Cost., una questione di legittimità costituzionale dell'art. 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, interpretato nel senso che «il licenziamento intimato alla lavoratrice madre durante il periodo di interdizione sia inefficace sino al compimento del primo anno di età del bambino e non già nullo».

Il giudice *a quo*, premesso che l'interpretazione della disposizione impugnata sottoposta al vaglio di costituzionalità sarebbe assolutamente prevalente nella giurisprudenza della Corte di cassazione, osserva che tale interpretazione non garantirebbe in maniera adeguata il diritto della donna ad essere madre senza che ne sia pregiudicata la sua posizione lavorativa, protetto dal combinato disposto degli artt. 3 e 37, primo comma, Cost..

Infatti, per un verso, soltanto la dichiarazione di nullità di tale licenziamento sarebbe idonea a privarlo di qualsiasi rilievo giuridico, sottraendo effettivamente al datore di lavoro — limitatamente al periodo di interdizione — l'esercizio di poteri connessi oggettivamente con la maternità della lavoratrice, di poteri, cioè che non possano fondarsi sulle ipotesi previste dalle lettere a) b) c) del terzo comma dell'articolo impugnato.

Per altro verso, la necessaria tranquillità nella cura propria e del bambino che con la garanzia del posto di lavoro si è inteso assicurare alla lavoratrice, in attuazione dell'art. 37 Cost., sarebbe innegabilmente compromessa dalla preoccupazione di rimanere soggetta ad un licenziamento soltanto differito nel tempo fino al compimento di un anno di età del bambino.

Ulteriore argomento a favore della necessaria nullità si dovrebbe poi trarre dal fatto che a tale conseguenza è assoggettato il licenziamento per causa di matrimonio, il cui divie-

to sarebbe diretto a perseguire scopi analoghi a quelli del divieto ora oggetto di esame.

Infine, dovrebbe tenersi in considerazione che, nei casi verificatisi anteriormente alla legge n. 108 del 1990 e ricadenti al di fuori delle «aree protette» dal regime di stabilità, la garanzia del posto di lavoro, e durata dei fini posti dall'art. 37 Cost., potrebbe essere assicurata alla lavoratrice unicamente dagli strumenti apprestati dall'art. 2 impugnato.

2. — Nel giudizio davanti a questa Corte le parti private non si sono costituite né è intervenuto il Presidente del Consiglio dei ministri.

#### *Considerato in diritto*

1. — L'art. 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla «Tutela delle lavoratrici madri», stabilisce che le lavoratrici che si trovino in stato di gravidanza o puerperio non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gestazione fino al termine del periodo di interdizione del lavoro previsto dall'art. 4 della medesima legge, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. Il divieto di licenziamento — che opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio — non si applica nei casi di colpa grave della lavoratrice costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto, di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta, di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto per scadenza del termine.

Il Tribunale di Napoli dubita che la predetta norma — interpretata nel senso che il licenziamento intimato alla lavoratrice durante il periodo di vigenza del divieto sia temporaneamente inefficace sino al compimento di un anno di età del bambino anziché affetto da invalidità assoluta — contrasti con gli artt. 3 e 37, primo comma, della Costituzione. La norma, invero, non privando tale licenziamento dei suoi effetti giuridici ma disponendo una mera sospensione temporanea



di questi ultimi, non offrirebbe alla lavoratrice una protezione adeguata: se la lavoratrice madre, colpita dal licenziamento, pur illegittimo, dovesse prendere atto, non già della nullità di esso, ma del mero differimento del suo effetto risolutorio, ne risulterebbe compromessa quella condizione di tranquillità che è invece necessaria affinché la madre possa provvedere alla cura propria e a quella del figlio, con ogni prevedibile conseguenza negativa sullo svolgimento fisiologico della gestazione e dell'allattamento.

Inoltre, in conseguenza della mancanza di quella protezione, la maternità si tradurrebbe in un pregiudizio per la posizione lavorativa della donna e quindi in un inammissibile ostacolo alla realizzazione della sua piena eguaglianza nel mondo del lavoro.

2. — La questione è fondata.

Certamente, l'interpretazione che la giurisprudenza di legittimità ha dato pressoché costantemente alla norma impugnata è nel senso della inefficacia temporanea del licenziamento intimato alla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e puerperio precisato nella norma stessa. Le Sezioni Unite della Corte di cassazione hanno confermato tale orientamento con la sentenza n. 8535 del 21 agosto 1990, affermando che, nonostante l'esplicito divieto stabilito dall'art. 2 della legge n. 1204, il licenziamento disposto nel periodo suddetto deve ritenersi meramente inefficace, analogamente a quanto ritenuto per il licenziamento intimato durante la malattia del lavoratore e prima dell'esaurirsi del così detto periodo di comporto. Ciò in ragione sia del carattere meramente temporaneo del divieto, sia della mancanza di una espressa previsione di nullità del recesso operato in violazione di esso (quale quella invece contenuta nell'art. 1 della legge n. 7 del 1963), nonché in considerazione del fatto che la conservazione del posto durante il periodo di gravidanza e puerperio è sufficiente a realizzare i fini di tutela di interessi costituzionalmente rilevanti perseguiti dalla legge n. 1204.

3. — La legge n. 1204 del 1971, sulla tutela delle lavoratrici madri, con l'intento di dare più ampia e incisiva attuazione

ai richiamati precetti costituzionali ha migliorato notevolmente il trattamento disposto dalla precedente legge n. 860 del 1950, e ciò soprattutto prevedendo per la lavoratrice, un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro (artt. 4 e 5), nonché la possibilità di fruire di periodi di assenza facoltativa (art. 7) e di riposi giornalieri (art. 10). Orbene, presupposto essenziale e cardine di questo sistema normativo, e di tutte le numerose altre disposizioni protettive previste dalla legge, è il divieto di licenziamento previsto — tranne per i casi tassativamente elencati — dall'art. 2, come dimostra il fatto che tale divieto è penalmente sanzionato dall'art. 31 della medesima legge. Ed infatti, in mancanza di tale divieto, non soltanto il datore di lavoro potrebbe liberarsi, licenziando la lavoratrice, degli oneri che la normativa di tutela pone a suo carico, ma la lavoratrice stessa potrebbe essere indotta, dal timore del licenziamento, a rinunciare ad avvalersi delle misure di tutela per lei predisposte ed in particolare di quelle che la legge rimette alla sua libertà di scelta (e, ancor prima, potrebbe essere indotta a rinunciare alla stessa maternità).

È pur vero che, terminato il periodo previsto dall'art. 2 il datore riacquista comunque il potere di recedere dal rapporto nei casi e alle condizioni previste dalla legge; ma, una volta che il rapporto di lavoro è rientrato nei binari della normalità, è ben più difficile che si verifichi l'ipotesi — ed è quindi più difficile che vi sia il fondato e condizionante timore — di un licenziamento determinato dagli inconvenienti che le misure di garanzia previste dalla legge n. 1204 hanno comportato per il datore di lavoro in una fase del rapporto ormai pregressa.

4. — Un divieto che comporti un mero differimento dell'efficacia del licenziamento anziché la nullità radicale di esso rappresenta però una misura di tutela insufficiente rispetto alle direttive dell'art. 37 della Costituzione anche sotto un altro profilo.

La protezione cui fa riferimento la norma costituzionale, infatti, non si limita alla salute fisica della donna e del bam-

bino, ma investe tutto il complesso rapporto che, nel detto periodo, si svolge tra madre e figlio; il quale rapporto — come ha affermato questa Corte — deve essere protetto 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 (sentenze nn. 1 del 1987 e 332 del 1988). Nel contempo, il principio posto dall'art. 37 — collegato al principio di uguaglianza — impone alla legge di impedire che possano, dalla maternità e dagli impegni connessi alla cura del bambino, derivare conseguenze negative e discriminatorie.

Entrambe queste esigenze impongono, per lo stato di gravidanza e puerperio, di adottare misure legislative dirette non soltanto alla conservazione dell'impiego, ma anche ad evitare che nel relativo periodo di tempo intervengano, in relazione al rapporto di lavoro, comportamenti che possano turbare ingiustificatamente la condizione della donna ed alterare il suo equilibrio psico-fisico, con serie ripercussioni sulla gestazione o, successivamente, sullo sviluppo del bambino. Al fine di assicurare una effettiva tutela a tali interessi invero la sola conservazione temporanea del rapporto, pur rimanendo essenziale, non è tuttavia sufficiente. Non vi è dubbio, infatti, che l'intimazione del licenziamento fuori dai casi espressamente previsti, soprattutto nella particolare condizione in cui si trova la donna nel periodo di gravidanza ed in quello di puerperio, è causa di grave turbamento, anche se gli effetti del recesso non sono immediati ma differiti. Questa sorta di licenziamento annunciato, infatti, prospetta alla lavoratrice la certezza del venir meno, a breve termine, di un reddito personale che può anche essere l'unico, non solo per la stessa donna ma anche per il suo nucleo familiare, o che può costituire comunque una quota essenziale del reddito familiare complessivo; e ciò proprio in un momento in cui le esigenze connesse alla nascita del figlio impongono nuovi oneri. E comporta la necessità di reperire tempestivamente altre fonti di reddito e di riorganizzare in conseguenza la propria esistenza e quella della propria famiglia: il che non può non interfe-

rire in modo pesantemente negativo sulle condizioni della donna e sul suo rapporto con il figlio e quindi sulla salute e sulla formazione della personalità di quest'ultimo. È inoltre appena il caso di sottolineare quanto difficile si presenti — in una situazione ormai cronicamente distante dal pieno impiego — una prospettiva di occupazione per le donne con prole in tenera età, spesso colpite da una sostanziale discriminazione.

Né la gravità di una simile turbativa può considerarsi rimossa o anche significativamente attenuata dalle norme, pure di recente introduzione, che delimitano o regolano in varia misura il potere di recesso del datore di lavoro. In primo luogo, infatti, si tratta di discipline che non hanno specifico riguardo alle esigenze di tutela differenziata imposte dall'art. 37 — ma anche dall'art. 31 — con riferimento alla condizione della donna e alla maternità. In secondo luogo, per gran parte delle situazioni di prevalente impiego femminile la tutela è soltanto obbligatoria e ridotta ad un compenso risarcitorio assai limitato.

5. — Se queste sono le esigenze ed i principi di rango costituzionale sottesi al divieto di licenziamento della lavoratrice nel periodo di gravidanza e puerperio, ne deriva essere essenziale che tale divieto sia assistito da quelle misure idonee ad impedire che l'atto vietato sia ugualmente compiuto e sia ugualmente conveniente per chi lo compie. Ciò dà ragione della sanzione penale prevista dall'art. 31; ma ciò soprattutto richiede, sul piano civile, che, se il licenziamento vietato viene ugualmente disposto, l'ordinamento giuridico, di cui esso costituisce una violazione, non lo recepisca in alcuna misura e cioè lo consideri totalmente improduttivo di effetti, come del resto è disposto per l'ipotesi, per certi aspetti analoga, del licenziamento per causa di matrimonio, di cui alla legge 9 gennaio 1963, n. 7, che peraltro è anche funzionalmente connessa alle concrete esigenze di tutela della maternità, come mise in rilievo questa Corte con la sentenza n. 27 del 1969.

Né, d'altra parte, potrebbe opporsi che la nullità eccederebbe gli scopi della tutela in quanto non sarebbe limitabile solo a tale periodo, ed occorrerebbe, per procedere ad un successivo recesso, la sussistenza di una nuova causa giustificatrice. Alle considerazioni già svolte circa la individuazione degli scopi di tutela che vengono qui in considerazione, deve essere aggiunto il rilievo che, terminato il periodo protetto, il datore di lavoro riacquista l'integrità del suo potere di recesso, nel rispetto dei limiti previsti dalla legge e delle regole da essa imposte. Il che certamente potrà richiedere — se tale è la normativa applicabile nella fattispecie concreta — la sussistenza di una causa giustificatrice, ma nulla esige che la stessa sia nuova, essendo invece necessario soltanto — come del resto è logico — che essa sussista (ancora) al momento in cui il licenziamento viene legittimamente intimato.

6. — Infine, resta da precisare che il rafforzamento della tutela conseguente alla presente pronuncia è anche uno strumento necessario per evitare che la maternità si traduca in concreto in un impedimento alla realizzazione dell'effettiva parità di diritti della donna lavoratrice. Ciò è in piena sintonia con lo stesso art. 37 Cost., che, letto in connessione con l'art. 3, secondo comma, impone di accordare alla donna le misure speciali e più energiche di protezione necessarie a rimuovere le gravi discriminazioni che in fatto la colpiscono in relazione ai compiti connessi con la maternità e la cura dei figli e della famiglia, dal cui assolvimento peraltro trae vantaggio l'intera comunità.

Per questi motivi

#### LA CORTE COSTITUZIONALE

*dichiara* la illegittimità costituzionale dell'art. 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (Tutela delle lavoratrici madri), nella parte in cui prevede la temporanea inefficacia anziché

la nullità del licenziamento intimato alla donna lavoratrice nel periodo di gestazione e di puerperio indicato nel predetto articolo.

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, il 28 gennaio 1991.

*F.to:* Giovanni CONSO, Presidente  
Ugo SPAGNOLI, Redattore  
Doro MINELLI, Cancelliere

Depositata in cancelleria l'8 febbraio 1991.

Il Direttore della Cancelleria  
*F.to:* MINELLI

n. 371

Sentenza 3-6 luglio 1989**Giudizio di legittimità costituzionale in via incidentale.****Previdenza e assistenza sociale - Pensionamento anticipato al cinquantesimo anno di età - Lavoratori del settore siderurgico - Riconoscimento dell'anzianità contributiva fino a cinquantacinque anni, anziché fino a sessanta come per il lavoratore - Illegittimità costituzionale parziale.**

(Legge 23 aprile 1981, n. 155, art. 16; legge 31 maggio 1984, n. 193, art. 1).

(Cost., artt. 3 e 37).

## LA CORTE COSTITUZIONALE

composta dai signori:

*Presidente:* dott. Francesco SAJA;*Giudici:* prof. Giovanni CONSO, prof. Ettore GALLO, dott. Aldo CORASANITI, 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 CHELI;

ha pronunciato la seguente

## SENTENZA

nei giudizi di legittimità costituzionale del combinato disposto degli artt. 16 della legge 23 aprile 1981, n. 155 (Adeguamento delle strutture e delle procedure per la liquidazione urgente delle pensioni e per i trattamenti di disoccupazione, e misure urgenti in materia previdenziale e pensionistica), e 1 della legge 31 maggio 1984, n. 193 (Misure per la razionalizzazione del settore siderurgico e di intervento della GEPI S.p.a.), promessi con le seguenti ordinanze:

1) ordinanza emessa il 14 dicembre 1988 dal Pretore di Genova nel procedimento civile vertente tra Boerio Marisa ed altra e l'I.N.P.S., iscritta al n. 62 del registro ordinanze 1989 e pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica n. 6, prima serie speciale dell'anno 1989;

2) ordinanza emessa il 16 dicembre 1988 dal Pretore di Taranto nel procedimento civile vertente tra Colombo Giuseppina e l'I.N.P.S., iscritta al n. 76 del registro ordinanze 1989 e pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica n. 9, prima serie speciale, dell'anno 1989;

Visti gli atti di costituzione di Boerio Marisa ed altra e dell'I.N.P.S. nonché gli atti di intervento del Presidente del Consiglio dei ministri;

Udito nella udienza pubblica del 16 maggio 1989 il Giudice relatore Francesco Greco;

Uditi gli avv. t. Luciano Ventura per Boerio Marisa ed altra e Pasquale Vario per l'I.N.P.S., e l'Avvocato dello Stato Paolo D'Amico per il Presidente del Consiglio dei ministri;

*Ritenuto in fatto*

I. — Boerio Marisa e Viglione Maria, già dipendenti della S.p.A. Nuova Italsider, avendo interrotto il rapporto di lavoro rispettivamente in data 31/1/1986 e 31/7/1986, dopo aver raggiunto i cinquanta anni di età previsti dalla legislazione in materia per il pensionamento anticipato, hanno chiesto al Pretore di Genova che fosse dichiarato il proprio diritto all'attribuzione dell'anzianità contributiva fino alla data del compimento del sessantesimo anno di età.

Il giudice adito, con ordinanza emessa il 14 dicembre 1988 (R.O. n. 62 del 1989), ha sollevato questione di legittimità costituzionale, in riferimento agli artt. 3, primo comma, e 37, primo comma, della Costituzione, del combinato disposto dell'art. 1 della legge 31 maggio 1984, n. 193, e dell'art. 16 della legge 23 aprile 1981, n. 155, in quanto tali norme non consentono alla lavoratrice del settore siderurgico di conseguire la medesima anzianità contributiva massima riconosciuta al lavoratore.

Ha osservato che l'art. 16 della legge n. 155 del 1981 prevede, per i dipendenti di aziende industriali che abbiano compiuto l'età di cinquanta anni, se donne, ovvero di cinquantacinque, se uomini, e che possano far valere una determinata anzianità contributiva, di usufruire del pensionamento anticipato con un «accredito» di tale anzianità per un periodo pari a quello compreso fra la data del collocamento a riposo ed il compimento del sessantesimo anno di età per gli uomini, e del cinquantacinquesimo per le donne, e cioè, in ogni caso, per un periodo pari a non oltre cinque anni.

L'art. 1 della legge n. 193 del 1984 ha anticipato, per i lavoratori, uomini e donne, del settore siderurgico, l'età per il prepensionamento ai cinquanta anni, senza, peraltro, modificare la restante disciplina di cui all'art. 16 della legge n. 155 del 1981, con la conseguenza che, mentre per i lavoratori è previsto, ai fini della determinazione della pensione, un aumento dell'anzianità contributiva fino al compimento del sessantesimo anno di età, pari, quindi, ad un massimo di dieci anni, per le lavoratrici l'aumento è limitato al raggiungimento del cinquantacinquesimo anno di età, e cioè, ad un periodo massimo di cinque anni.

L'evidenziata differenziazione di trattamento, basata solo sul sesso, ad avviso del giudice *a quo*, violerebbe l'art. 3 della Costituzione, oltre a porsi in contrasto con la rimanente legislazione in materia di prepensionamento (legge 23 aprile 1981, n. 155, e decreto-legge 3 ottobre 1986, n. 619) la quale prevede un aumento dell'anzianità contributiva per un uguale periodo sia per gli uomini che per le donne.

Essendo l'età lavorativa uguale per l'uomo e per la donna, come chiarito dalla giurisprudenza della stessa Corte costituzionale, è irragionevole che per l'uno possa essere fittiziamente considerata una determinata anzianità lavorativa e per l'altra una diversa anzianità.

Inoltre, la normativa in questione si porrebbe in contrasto con l'art. 37, primo comma, della Costituzione, inteso quale specifica applicazione, nel campo dell'attività lavorativa, del principio di uguaglianza fra uomo e donna, in riferimento alla possibilità per entrambi di conseguire i medesimi benefici per effetto dell'identità dell'età lavorativa.

2. — Nel giudizio si sono costituite le parti private, che si sono richiamate alle conclusioni del giudice remittente, e l'I.N.P.S., che ha sostenuto la infondatezza della questione, rilevando la ragionevolezza della disciplina differenziata, dettata dall'art. 1 della legge n. 183 del 1984, in relazione al disomogeneo limite anagrafico pensionabile.

Poiché, in materia di pensionamento anticipato non esiste un principio generale assunto a *tertium comparationis*, è riservata al legislatore la scelta degli strumenti normativi che meglio si adeguino alle particolarità delle singole situazioni: la ravvisata necessità di adozione di misure di sostegno sociale, ai fini dell'attuazione del piano di risanamento del settore siderurgico, ha suggerito in tale comparto l'emanazione di provvedimenti legislativi particolari.

3. — Nel giudizio è, altresì, intervenuta l'Avvocatura Generale dello Stato, in rappresentanza del Presidente del Consiglio dei ministri, che ha concluso per la infondatezza della questione, osservando che la differenza di trattamento tra uomo e donna censurata dal giudice *a quo* altro non sarebbe che un semplice riflesso di quella differenza della normale età pensionabile, cui ha fatto riferimento la sentenza della Corte costituzionale n. 498 del 1988.

Ha, inoltre, rilevato che la legge n. 193 del 1984 è intesa a favorire la ripresa del settore siderurgico, attraverso una riduzione dei posti di lavoro in esubero soprattutto nelle attività direttamente collegate con il ciclo produttivo, nelle quali più difficilmente presta servizio la lavoratrice, proprio per quelle esigenze di tutela cui si riferisce l'art. 37 della Costituzione.

4. — Analoga questione di legittimità costituzionale è stata sollevata, in riferimento agli artt. 3 e 38 della Costituzione, dal Pretore di Taranto, con ordinanza emessa il 16 dicembre 1988 (R.O. n. 76 del 1989), nel corso del procedimento civile promosso nei confronti dell'I.N.P.S. da Colombo Giuseppina, già dipendente della Nuova Italsider S.p.A., la quale, compiuti i cinquanta anni, aveva rassegnato le dimissioni con decorrenza dal 22 luglio 1985, per godere dei benefici di cui agli artt. 16 legge n. 155 del 1981 e 1 legge n. 193 del 1984, ed aveva chiesto di poter fruire di una contribuzione virtuale pari alla misura massima di dieci anni, come previsto per gli uomini.

Ad avviso del giudice *a quo*, il combinato disposto degli artt. 16 della legge n. 155 del 1981 e 1 della legge n. 193 del 1984, si porrebbe in contrasto con l'art. 3, in relazione all'art. 38 della Costituzione, secondo quanto si desume dalla motivazione della sentenza della stessa Corte costituzionale n. 137 del 1986.

5. — Anche in tale giudizio si è costituito l'I.N.P.S., che ha concluso per la inammissibilità della questione, con riferimento all'art. 3 della Costituzione, perchè il relativo richiamo sarebbe stato apodittico e privo della individuazione dell'oggetto della questione.

Quanto alla violazione dell'art. 38 della Costituzione, la questione sarebbe manifestamente infondata, non essendo in contestazione l'adeguatezza delle prestazioni previdenziali alle esigenze di vita dei lavoratori.

6. — Nel giudizio è, altresì, intervenuta l'Avvocatura Generale dello Stato, in rappresentanza del Presidente del Consiglio dei ministri, che ha rassegnato le conclusioni già riferite in ordine al precedente giudizio.

Nell'imminenza della udienza pubblica, la difesa dell'I.N.P.S. ha prodotto una memoria, con la quale insiste nelle conclusioni già rassegnate, osservando che il meccanismo delineato nella norma impugnata è consequenziale alla diversificazione — nell'ordinamento pensionistico privato, a differenza degli ordinamenti previdenziali del settore pubblico — dell'età pensionabile per l'uomo e per la donna, che giustifica una differente anzianità contributiva allorché il legislatore, nell'esercizio di insidiabile scelta di politica socio-economica, allinea l'età lavorativa dell'uomo e della donna al cinquantesimo anno di età. Del resto, si rileva nella memoria, l'abbassamento dell'età lavorativa dell'uomo a 50 anni, attestato eccezionalmente al livello ordinariamente previsto per la donna lavoratrice nelle ipotesi di prepensionamento, rispetta il principio costituzionale della parità lavorativa tra uomo e donna, sul rilievo che «non si ravviene nell'ordinamento giuridico una regola generale rispetto alla quale la normativa denunciata contenga un regolamento arbitrariamente derogatorio».



*Considerato in diritto*

1. — I due giudizi possono essere riuniti e decisi con un unico provvedimento siccome prospettano la stessa questione.

I Pretori di Genova e di Taranto dubitano della legittimità costituzionale del combinato disposto dell'art. 16 della legge 23 aprile 1981, n. 155, e dell'art. 1 della legge 31 maggio 1984, n. 193, il quale non consente alla lavoratrice del settore siderurgico, in caso di pensionamento anticipato al compimento del cinquantesimo anno di età, di conseguire la medesima anzianità contributiva massima riconosciuta al lavoratore, in quanto risulterebbero violati: gli artt. 3 e 37 della Costituzione, creandosi un differente trattamento basato solo sul sesso e una disuguaglianza fra lavoratrici e lavoratori, in riferimento alla possibilità per entrambi di conseguire i medesimi benefici per effetto della identità dell'età lavorativa; nonché, secondo il Pretore di Taranto, l'art. 38 della Costituzione, attesa la pari età pensionistica dell'uomo e della donna.

2. — La questione è fondata.

L'art. 16 della legge 23 aprile 1981, n. 155, consente ai lavoratori che abbiano raggiunto i cinquantacinque anni di età e alle donne che, invece, abbiano raggiunto i cinquanta anni di chiedere il pensionamento anticipato e conferisce loro il trattamento di pensione sulla base dell'anzianità contributiva aumentata di un periodo pari a quello compreso tra la data della risoluzione e quella del compimento di sessanta anni se uomini o di cinquantacinque se donne.

L'art. 1 della legge 31 maggio 1984, n. 193, ha fissato il requisito dell'età a cinquanta anni sia per i lavoratori che per le lavoratrici fermo restando, secondo la interpretazione dei giudici remittenti, il riconoscimento dell'anzianità contributiva fino a sessanta anni per gli uni e a cinquantacinque per le altre.

Tale diversità di trattamento è fondata sull'erroneo presupposto che la donna possa lavorare fino a cinquantacinque anni e l'uomo fino a sessanta anni.

Invece, come questa Corte ha più volte affermato, l'età lavorativa è uguale sia per l'uomo che per la donna (sentenze nn. 137 del 1986 e 498 del 1988).

Non rileva che la donna possa ottenere il pensionamento al compimento del cinquantacinquesimo anno di età. Trattasi di una mera possibilità la quale trova adeguata giustificazione nelle necessità della donna di soddisfare esigenze a lei peculiari e proprie di essa, che non hanno riscontro nella condizione dell'uomo, senza che sussista violazione del principio di parità che non esclude speciali profili fondati sulla condizione propria della lavoratrice (ordinanza n. 703 del 1988).

Del resto, non vi è dubbio che il prepensionamento sia una forma di cessazione anticipata del rapporto di lavoro per cause eccezionali e che, quindi, esso incida sull'età lavorativa (sentenza n. 1108 del 1988). In tale situazione l'anzianità contributiva non può non riconoscersi in misura uguale per l'uomo e per la donna avendo essi pari diritto a lavorare fino alla stessa età.

Pertanto, delle norme censurate, siccome manifestano violazione degli artt. 3 e 37 della Costituzione e quindi prevedono un differente e ingiustificato trattamento della donna rispetto all'uomo, va dichiarata la illegittimità costituzionale.

Resta assorbita la violazione dell'art. 38 della Costituzione denunciata dal Pretore di Taranto.

PER QUESTI MOTIVI

**LA CORTE COSTITUZIONALE**

*Riunisce i giudizi, dichiara la illegittimità costituzionale del combinato disposto degli artt. 16 della legge 23 aprile 1981, n. 155 (Adeguamento delle strutture e delle procedure per la liquidazione urgente delle pensioni e per i trattamenti di disoccupazione, e misure urgenti in materia previdenziale e pensionistica), e 1 della legge 31 maggio 1984, n. 193 (Misure per la razionalizzazione del settore siderurgico e di intervento della GEPI S.p.A.), nella parte in cui non riconosce alla lavoratrice del settore siderurgico, in caso di pensionamento anticipato al compimento del cinquantesimo anno di età, di conseguire la medesima anzianità contributiva fino a sessanta anni come per il lavoratore.*

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, il 3 luglio 1989.

*Il Presidente:* SAJA

*Il redattore:* GRECO

*Il cancelliere:* MINELLI

Depositata in cancelleria il 6 luglio 1989.

*Il direttore della cancelleria:* MINELLI

## XII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

del dipendente» fosse attribuito un trattamento economico più vantaggioso di quello goduto dagli impiegati della Siae; né può giovare alla ricorrente il rilievo che il medesimo personale veniva assunto senza concorso e non era soggetto a trasferimenti, trattandosi di aspetti del rapporto che, secondo l'insindacabile apprezzamento del giudice del merito, non valevano a compensare il pregiudizio derivante ai lavoratori dal mancato inserimento nell'organico dell'ente pubblico (con le conseguenze innanzi delineate) e perciò non ostano alla conclusione che il procedimento interpositorio fosse predisposto dal regolamento del personale nell'interesse ed a beneficio della Siae, la quale provvedeva alle ordinarie esigenze dei propri uffici periferici adibendo ad essi lavoratori, formalmente assunti dagli agenti, dei quali utilizzava di fatto le prestazioni (e che, sempre di fatto, retribuiva attraverso il meccanismo dei rimborsi delle spese delle agenzie), mantenendo una posizione di apparente «estraneità» rispetto ai rapporti così costituiti ed affrancandosi — come rileva la sentenza — da obbligazioni, oneri e vincoli nei confronti dei predetti lavoratori.

Ci Nella predisposizione, in forza di norme regolamentari, di un articolato «procedimento», che coinvolgeva gli agenti di ruolo, obbligandoli ad assumere fittiziamente la veste di datori di lavoro nei riguardi del personale addetto alle agenzie, il tribunale ha giustamente ravvisato la «tecnica elusiva» (poco importa se più o meno «raffinata») mediante la quale veniva realizzata l'intermediazione o interposizione nelle prestazioni di lavoro, in violazione del divieto sancito dall'art. 1 l. 1369/60.

Tale conclusione, di cui la ricorrente contesta senza alcun fondamento la correttezza, costituisce coerente conseguenza degli accertamenti di fatto innanzi riferiti ed appare ineccepibile sotto il profilo giuridico, ove si consideri che la sfera di applicazione dell'art. 1 cit. è talmente ampia da comprendere le più diverse forme di interposizione nel lavoro, indipendentemente dallo strumento a tal fine adoperato («è vietato all'imprenditore di affidare in appalto o in qualsiasi altra forma... l'esecuzione di mere prestazioni di lavoro...») nonché dalla «natura dell'opera o servizio cui le prestazioni si riferiscono».

L'attività interpositoria, volta ad eludere le norme sul collocamento della manodopera ed in genere le norme protettive del lavoro (anche di contenuto economico, con particolare riguardo a quelle che regolano il trattamento di fine rapporto) consiste — come il tribunale ha ritenuto — nel realizzare una scissione tra la persona del datore di lavoro apparente e quella che effettivamente utilizza l'opera del lavoratore (v. Cass. 3 dicembre 1986, n. 2161, *Foro it.*, Rep. 1987, voce *Lavoro* (rapporto), n. 453). È, di conseguenza, irrilevante lo status professionale del soggetto che riceve l'appalto o che assume comunque l'incarico di fornire la forza-lavoro ad altra impresa (v. Cass. 20 aprile 1985, n. 2643, *id.*, Rep. 1985, voce cit., n. 440); e sussiste violazione del divieto di cui all'art. 1 ogni qualvolta l'imprenditore utilizzi effettivamente le prestazioni del lavoratore da altri assunto, sia pur solo «per attività complementari o sussidiarie, preordinate mediatamente od indirettamente al raggiungimento delle proprie finalità» (v. Cass. 26 marzo 1987, n. 2952, *id.*, Rep. 1987, voce cit., n. 471).

Questo risultato, che la l. 1369/60 intende vietare e reprimere, ben poteva essere realizzato dalla Siae, secondo il motivato convincimento del giudice di appello, mediante una disposizione del regolamento del personale (l'art. 71) che consentiva all'ente — come si è ampiamente spiegato — di disporre del personale necessario per i propri uffici periferici, inducendo gli agenti di ruolo (lavoratori dipendenti) ad assumere la veste (solo apparente e formale) di datore di lavoro e così sottraendosi al rispetto di fondamentali norme di tutela dei prestatori di lavoro subordinato.

Né vale obiettare che il regolamento del personale risale al 1953, cioè ad epoca precedente all'entrata in vigore della l. n. 1369 del 1960. Anche a volere ammettere, infatti, che la norma regolamentare in questione originariamente non confliggesse con norme imperative ed inderogabili, non può disconoscersi che, a seguito della emanazione della predetta legge, la quale vietava proprio l'attività interpositoria imposta agli agenti di ruolo dall'art. 71 reg., questa disposizione veniva automaticamente ad assumere connotazioni di illiceità, ponendosi in contrasto con il cennato inderogabile divieto; di talché la Siae, per avere continuato a farne applicazione nei confronti dei propri agenti e del personale addetto alle agenzie di ruolo, non può sottrarsi alla conseguenza che la stessa legge ricollega a siffatta violazione e che è stata esattamente individuata dal tribunale, in conformità ai principi ripetutamente affermati da questa corte, nella conversione o no-

vazione legale dei rapporti di lavoro, apparentemente costituiti dai soggetti interposti, e nella loro riconducibilità, *ab origine* e «a tutti gli effetti», nella sfera giuridica dell'imprenditore che ha in concreto utilizzato le prestazioni dei lavoratori assunti attraverso gli intermediari (v. art. 1, ultimo comma, l. cit.). (Omissis)

**CORTE DI CASSAZIONE;** sezione lavoro; sentenza 9 giugno 1989, n. 2616; Pres. FARINARO, Est. O. FANELLI, P.M. IANNELLI (concl. conf.); Ravagnati (Avv. G. NATOLI, CATARISANO) c. Min. tesoro. *Cassa Trib. Milano 30 settembre 1982.*

**Lavoro (rapporto) — Lavoratrici madri — Affidamento provvisorio — Astensione obbligatoria dal lavoro — Spettanza (Cod. civ., art. 314; l. 30 dicembre 1971 n. 1204, tutela delle lavoratrici madri, art. 4, 6, 15).**

**La lavoratrice, alla quale sia stato affidato provvisoriamente un minore ai sensi dell'art. 314/6 c.c., ha diritto — intervenuta la sentenza 332 del 1988 della Corte costituzionale — all'astensione obbligatoria dal lavoro per i tre mesi successivi all'ingresso del minore stesso in famiglia. (1)**

**Svolgimento del processo.** — Con ricorso depositato il 20 gennaio 1981, Ravagnati Carla in Comi conveniva l'Inam avanti il Pretore di Milano esponendo: a) che aveva ottenuto con il proprio consorte dal Tribunale per i minorenni di Milano l'affidamento preadottivo di un minore dell'età di due mesi; b) che, all'atto dell'ingresso del bambino in famiglia, avvenuto il 26 novembre 1979, si era astenuta dal lavoro, avvalendosi della facoltà concessa dall'art. 6 l. 9 dicembre 1977 n. 903, ed aveva in pari data trasmesso il provvedimento provvisorio del tribunale minorile all'Inam perché provvedesse al pagamento dell'indennità dovuta per legge a quantificata nella misura di lire 727.430 (corrispondente al periodo 26 novembre 1979 - 31 dicembre 1979); c) che l'Inam aveva rifiutato il pagamento dell'indennità richiesta, sostenendo che erano decorsi oltre sessanta giorni tra la data di abbandono del lavoro da parte dell'esponente e quella del decreto di affidamento preadottivo emesso dal tribunale minorile. Assumendo che il rifiuto opposto dall'Inam era contrario alla citata norma, in quanto questa accordava il diritto all'assistenza retribuita senza alcuna riserva dell'effettivo ingresso del bambino nella famiglia, la Ravagnati chiedeva la condanna di detto istituto al pagamento dell'indennità reclamata.

Il pretore, con sentenza 6 maggio 1981, accoglieva la domanda ritenendola fondata, sul rilievo che, ai fini del riconoscimento del diritto all'astensione dal lavoro ed alla richiesta indennità di maternità, doveva aversi riguardo alla data dell'effettivo ingresso del bambino nella famiglia, a seguito del provvedimento di collocamento provvisorio, non potendosi dare alcuna rilevanza al successivo provvedimento di affidamento preadottivo.

Su appello dell'amministrazione del tesoro dello Stato, in sostituzione del soppresso Inam tale decisione veniva riformata dal Tribunale di Milano con sentenza 30 settembre 1982. (Omissis)

**Motivi della decisione.** — Con l'unico motivo di ricorso si sostiene che l'affidamento provvisorio ex art. 314/6 c.c. va parifi-

(1) Con la decisione in rassegna la Corte di cassazione applica lo *ius superveniens* rappresentato da Corte cost. 24 marzo 1988, n. 332 (*Foro it.*, 1989, I, 642, con nota di richiami) ad un'ipotesi di astensione obbligatoria dal lavoro di dipendente per affidamento preadottivo antecedente (1979) l'emanazione di tale pronuncia. Va sottolineato che nella parte motiva della presente sentenza è richiamato il capo della decisione 332/88 cit. che riguarda l'astensione facoltativa dal lavoro (e quindi la caducazione degli art. 7, 1° comma, e 15 l. n. 1204 del 1971), anziché quello concernente l'astensione obbligatoria (e quindi l'illegittimità dell'art. 4, 1° comma, lett. c, l. cit.).

In tema di astensione obbligatoria di lavoro delle lavoratrici madri, cfr. Corte cost. 19 ottobre 1988, n. 9-2, *id.*, 1988, I, 3165, con nota di richiami.

## XII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

cato all'affidamento preadottivo ex art. 314/20, e che, pertanto, contrariamente a quanto ritenuto dal tribunale in violazione dell'art. 6 l. 9 dicembre 1977 n. 903, il diritto della lavoratrice all'astensione obbligatoria dal lavoro spetti anche nella prima ipotesi.

Il ricorso è fondato, sulla base dello *ius superveniens* rappresentato da Corte cost. 24 marzo 1988, n. 332 (*Foro it.*, 1989, I, 642), la quale ha dichiarato incostituzionali gli art. 7, 1° comma, e 15 l. 1204/71, nella parte in cui non prevedono che il diritto della lavoratrice madre all'astensione facoltativa dal lavoro e alla relativa indennità spetti altresì alla lavoratrice alla quale sia stato affidato provvisoriamente un minore ai sensi dell'art. 314/6 c.c.

Come, del resto, ha già provveduto anche il legislatore a riconoscere (ma per periodo successivo a quello cui si riferisce la presente causa) con la l. 4 maggio 1983 n. 184, contenente nuova disciplina dell'adozione e dell'affidamento dei minori, il cui art. 80, col disporre l'applicazione agli affidatari, fra l'altro, degli art. 6 e 7 l. 903/77, ha in tal modo esteso anche all'ipotesi dell'affidamento temporaneo le disposizioni oggetto dell'anzidetta pronuncia della Corte costituzionale.

In accoglimento del ricorso la sentenza impugnata va dunque cassata, con rinvio della causa ad altro giudice che farà applicazione ad essa della suddetta nuova disciplina normativa discendente dalla sentenza delle Corti costituzionali.

**CORTE DI CASSAZIONE;** sezioni unite civili; sentenza 5 giugno 1989, n. 2707; Pres. SANDULLI, Est. MALTESE, P.M. PAOLUCCI (concl. conf.); Min. comm. estero (Avv. dello Stato ONUFRIO) c. Soc. Empremer (Avv. BENEDETTI, TESAURO, BOGLIONE). Soc. Costa ed altri. Conferma Cons. Stato, sez. VI, 11 dicembre 1986, n. 891.

**Giustizia amministrativa — Mercè in partenza dall'Italia su navi cilene — Autorizzazione d'imbarco — Provvedimento ministeriale — Annullamento — Decisione del Consiglio di Stato — Difetto di giurisdizione — Insussistenza — Estremi**

*Annullando la disposizione ministeriale di autorizzazione d'imbarco per le mercè in partenza dall'Italia su navi di società cilena, perché adottata nell'erroneo presupposto della esistenza in Cile di legge limitativa della libertà dei traffici marittimi, il Consiglio di Stato non pronuncia su materia sottratta alla sua giurisdizione né travalica i limiti esterni della stessa, stanti il carattere di atto amministrativo e non politico del provvedimento impugnato e la verificabilità delle sue premesse giustificative da parte del medesimo consiglio. (1)*

(1) Cons. Stato, sez. VI, 11 dicembre 1986, n. 891, ora confermata, e riassunta in *Foro it.*, Rep. 1987, voce *Navigazione marittima ed interna (ordinamento)*, nn. 12, 13.

Le sezioni unite hanno risolto la questione controversa nel senso della massima, escludendo la possibilità di ricondurre il provvedimento ministeriale adottato nella specie fra gli atti politici, alla stregua della definizione data dalla remota Cass. 12 luglio 1968, n. 2452, *id.*, 1969, I, 479, con nota di richiami. Secondo tale pronuncia, la cui impostazione in parte qui risulta integralmente ripresa dalla riportata sentenza, «nella categoria degli atti politici rientrano», infatti, «senz'altro ed in primo luogo, gli atti che vengono compiuti dallo Stato nel regolamento delle relazioni internazionali e che si sottraggono totalmente al sindacato sia della giurisdizione amministrativa che della giurisdizione ordinaria. Ed, inverso, la preminenza assoluta degli interessi della collettività organizzata a Stato, che con tali atti sono tutelati, vieta che nel compimento degli atti medesimi sia imposto il numero limite alla discrezionalità degli organi, che li pongono in essere».

Ma la or riprodotta definizione, che si sofferma particolarmente su una delle possibili connotazioni degli atti politici, non ne esaurisce l'ambito, se è vero che, anteriormente e successivamente alla menzionata Cass. 2452 del 1969, la giurisprudenza, avendo peraltro come primario punto di riferimento l'art. 31 r.d. 26 giugno 1924 n. 1054, ha evidenziato ulteriori, e più generali, caratteristiche degli atti in questione. Così, per sez. un. 29 marzo 1956, n. 896, *id.*, 1956, I, 699, con altre indicazioni, «sono qualificabili come atti di potere politico, solo quegli atti di pubblica pote-

*Svolgimento del processo.* — La società cilena «Empresa Maritima de Estado, Empremer», propose ricorso al Consiglio di Stato per ottenere, in riforma della sentenza 21 febbraio 1983, n. 477 del Tar del Lazio, l'annullamento del provvedimento 11 marzo 1982 Rap/bb-v/702615/650 gen. col quale il ministro per commercio con l'estero aveva assoggettato ad autorizzazione d'imbarco — ai sensi dell'art. 1 l. 4 marzo 1963 n. 388 — merci in partenza dall'Italia su navi gestite dalla ricorrente.

Con sentenza 7 novembre - 11 dicembre 1986, il Consiglio di Stato, in riforma della decisione impugnata, annullò il provvedimento del ministero, osservando che, mentre la commissione interministeriale (sul cui parere esso appariva basato) presupponeva l'esistenza in Cile di una legge che giustifica l'adozione, in Italia di misure restrittive nei confronti di navi battenti bandiera cilena o equiparate, viceversa nel corso del giudizio era stato dimostrato dalla soc. Empremer che una legge posteriore cilena del 21 dicembre 1979, n. 3059 — seguita da un decreto ministeriale cileno — non comprendeva l'Italia fra gli Stati soggetti a limitazioni nella disciplina della concorrenza dei traffici marittimi internazionali.

Pertanto, in mancanza del necessario presupposto normativo — consistente nell'attuale vigenza di una legge cilena limitativa della libera concorrenza nei traffici marittimi, con pregiudizio per la marina mercantile italiana — il provvedimento ministeriale impugnato non appariva conforme alla legge nazionale n. 388 del 1963 e doveva essere, di conseguenza, annullato, in riforma della sentenza del Tar.

Contro tale decisione hanno proposto ricorso alle sezioni unite di questa corte il ministero per il commercio con l'estero, il ministro degli esteri e la presidenza del consiglio dei ministri, chiedendone l'annullamento per motivi attinenti alla giurisdizione. Resiste l'Empremer con controricorso. Le parti hanno presentato memorie.

*Motivi della decisione.* — Con l'unico mezzo, che si articola in due diversi profili di censura, la ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 1 l. 4 marzo 1963 n. 38, sostituito dall'art. unico l. 8 aprile 1976 n. 215, nonché dall'art. 31 r.d. 26 giugno 1924 n. 1054, in relazione all'art. 36 l. 6 dicembre 1971 n. 1034 e 360, n. 1, c.p.c.

Sotto il primo profilo, sostiene che con la decisione impugnata sarebbero stati superati i limiti dei poteri giurisdizionali attribuiti dalla legge al Consiglio di Stato, essendo definibile il provvedimento ministeriale annullato come atto politico, la cui cognizione è sottratta dall'art. 31 r.d. n. 1054 del 1924 alla competenza del supremo organo della giustizia amministrativa.

Sotto il secondo profilo, sostiene che il Consiglio di Stato, interpretando e applicando la legge straniera in contrasto con l'apprezzamento dell'autorità politica italiana, sarebbe incorso in eccesso di potere per travalicamento dei limiti esterni della giurisdizione. (Omissis)

sta che hanno la loro causa oggettiva nell'indeclinabile esigenza di tutelare gli interessi supremi dello Stato in situazioni contingenti che possono turbarne la vita od il funzionamento nell'ordine interno od internazionale», con la testuale precisazione che «l'elemento che caratterizza l'atto politico è quello causale e non già il suo aspetto formale», mentre per Cons. Stato, sez. IV, 14 aprile 1981, n. 340 (confermata da sez. un. 2: aprile 1982, n. 2476, *id.*, 1982, I, 1256, con osservazioni di C. M. BARONE), *id.*, 1981, III, 415, con nota di richiami (cui *edde*, in giurisprudenza Cass. 14 novembre 1974, n. 3608, *id.*, 1975, I, 1158, con nota redazionale e, in dottrina, GROTTANELLI DE' SANTI, *Atto politico e atto di governo* voce dell'*Enciclopedia giuridica Treccani*, 1988, IV, 1, 4) «l'esclusione sancita dal ripetuto art. 31, della ricorribilità dinanzi al Consiglio di Stato degli atti emanati dal governo nell'esercizio del potere politico, ha indotto ad una individuazione del tutto restrittiva di tali atti, circoscrivendoli soltanto in quelli che costituiscono espressione della libertà (politica) commessa dalla Costituzione ai supremi organi decisionali dello Stato per la soddisfazione di esigenze unitarie ed indivisibili a questo inerenti».

Per quanto riguarda, invece, l'altro profilo dedotto dalle amministrazioni ricorrenti a sostegno del prospettato difetto di giurisdizione, è il caso di rilevare che lo stesso (profilo) è stato agevolmente disatteso dalla corte alla stregua del suo consolidato orientamento in tema di individuazione dei motivi inerenti alla giurisdizione, che consentono di impugnare in Cassazione le decisioni del Consiglio di Stato (fra le tante, sez. un. 30 luglio 1983, n. 4990, *Foro it.*, 1983, I, 2115, con richiami e osservazioni di C. M. BARONE; 9 maggio 1983, n. 3145, *ibid.*, 1792, con ulteriori indicazioni).



## **RELAZIONE**

**SULLO STATO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE  
CONCERNENTE LA PARITÀ DI TRATTAMENTO  
TRA UOMINI E DONNE IN MATERIA DI LAVORO  
(ANNI 1990 - 1991)**

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



Relazione 1989-1991

Gli elementi che hanno contraddistinto l'evoluzione congiunturale del mercato del lavoro nel periodo in esame possono essere così riassunti, un rallentamento della crescita dell'offerta di lavoro femminile controbilanciata da un rafforzamento di quella maschile.

L'offerta di lavoro femminile, pur rimanendo su un trend positivo, si muove su ritmi più contenuti rispetto al decennio trascorso: l'aumento annuo di circa 160.000 unità realizzato nel periodo 1980-88 si è successivamente dimezzato.

Gli anni '90 si riaprono con una variazione di offerta di lavoro ancora di segno positivo, sia pure in maniera più contenuta che nel decennio precedente e con una minore divaricazione tra i tassi di crescita femminili e maschili.

Alla fine del triennio in esame, nel corso del quale si è assistito ad un ridimensionamento in termini globali del tasso di disoccupazione, la disoccupazione si è attestata sulla cifra di 2,6 milioni di persone 98 mila rispetto alla media del 1990.

La riduzione del numero dei senza lavoro ha toccato in misura maggiore la componente femminile (63 mila persone rispetto a quella maschile (35 mila unità): l'incidenza delle donne sul totale è passata dal 57,2 del 1990 al 56,9 del 1991.

Il divario tra Nord e Sud è rimasto invariato: infatti lo scarto tra il tasso di disoccupazione del Centro-Nord è del 6,9%, mentre quella del Mezzogiorno è del 19,6%.

Il settore agricolo ha continuato a registrare anche nel triennio in esame una flessione accentuata del fabbisogno di lavoro: nell'arco di dieci anni (1981-1991) si è passati da 2,7 di occupati a 1,8 milioni.

Anche il comparto industriale, sia pure a ritmi più contenuti, ha subito una flessione nell'occupazione, anche se dal 1988 al '90 si è avuto un trend più positivo.

con un incremento di 129 mila unità.

L'elemento trainante dell'occupazione è ancora rappresentato dal terziario; in particolare nel 1991 sono stati occupati 196 mila unità in più rispetto al 1990.

Per quanto riguarda i dati relativi all'iscrizione nelle liste di mobilità, emerge una netta prevalenza delle donne rispetto agli uomini: "la femminilizzazione" delle liste appare con maggiore evidenza nelle regioni centrosettentrionali, mentre nel Sud è prevalente il numero di lavoratori iscritti.

Circa i dati sull'avviamento al lavoro degli iscritti nelle liste di mobilità, emerge un flusso di avviamenti del 20% nelle Regioni del Centro-Nord (a eccezione del Lazio) e flussi praticamente nulli nel Sud.

Mentre nell'iscrizione nelle liste di mobilità il dato femminile è nettamente superiore a quello maschile, la ricollocazione sul mercato del lavoro vede i lavoratori in netta maggioranza sull'altro sesso.

#### I contratti di formazione - lavoro.

Dal 1989 il ricorso ai contratti di formazione-lavoro, via privilegiata per anni per l'accesso al lavoro dei giovani, risulta in calo.

Nel 1992 la media delle assunzioni si aggira intorno alle 20 mila unità, contro le 35-45 mila unità degli anni '80.

Le giovani donne sono state penalizzate da questo calo complessivo nel 1991 è stato assunto il 10% in meno, entro il 36% di maschi.

#### Part-time

Nel periodo in esame si evidenzia una tenuta del part-time.

Fino al settembre 1992 sono stati avviati con contratto a tempo parziale 159.255 unità; in larga parte sono le donne ad usufruire di tale tipologia.

=====

Fonte: Ministero Lavoro Prev.Soc.-Rapporto 1990-'91,'92 "Lavoro e Occupazione in Italia".



RELAZIONE ANNO 1991

Legge 10 Aprile 1991 n°125.

A sostegno di un rafforzamento sostanziale del diritto alla parità fra i sessi sul lavoro e degli obiettivi contenuti nella legge 903 è intervenuta la L.n.125 del 10 aprile 1991 che sulla linea del principio dell' uguaglianza ha incentivato l'adozione delle azioni positive per le donne presso i datori di lavoro pubblici e privati.

La rimozione di discriminazioni di natura individuale e collettiva ostative dell'effettivo godimento del diritto al lavoro delle donne è l'obiettivo prioritario della legge n.125/91 che raggiunge la maggiore espressione di efficacia con l'art.,c. 5 attraverso l'introduzione dell'inversione parziale dell'onere della prova.

Inoltre il 2° co dell'art.4 della stessa legge affronta le discriminazioni indirette con le stesse finalità di uguaglianza fra i sessi sia da definire che da individuare in quanto derivano dall'adozione di criteri apparentemente "neutri" ma che svantaggiano in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e che riguardano "requisiti non essenziali" alla prestazione lavorativa da effettuare.

E' infine rafforzato l'apparato sanzionatorio: il comma 9 dello stesso articolo 4 prevede che, qualora venga accertato il comportamento discriminatorio, all'imprenditore al quale sono stati accordati benefici o ~~che abbia~~ stipulato contratti di appalto per opere pubbliche, siano revocati i suddetti benefici o recisi i contratti.

Con legge 23 Luglio 1991 sono state dettate norme in materia di cassa integrazione, mobilità trattamenti di disoccupazione, attuazione delle direttive della CEE, avviamento al lavoro e altre disposizioni in materia di mercato del lavoro.

In particolare l'art.7 (indennità di mobilità) comma 8 precisa che "l'indennità di mobilità sostituisce ogni altra prestazione di disoccupazione nonché le indennità di malattia e di maternità eventualmente spettanti."

ANNO 1991

GIURISPRUDENZA

Corte Costituzionale

Con sentenza n.61/1991 la Corte Costituzionale ha dichiarato la illegittimità costituzionale dell'art.2 della legge 1204/71 (Tutela delle lavoratrici madri) nella parte in cui dichiara l'inefficacia e non la nullità del licenziamento intimato alla donna lavoratrice nel periodo di gestazione e del puerperio indicato nel predetto articolo.

Con sentenza n.132/1991 la Corte ha dichiarato la illegittimità costituzionale dell'art.17 2° comma della legge 1204/71 nelle parti in cui per le lavoratrici con contratto a tempo parziale di tipo verticale su base annua, allorquando il periodo di astensione obbligatoria abbia inizio più di 60 gg. dopo la cessazione della precedente fase di lavoro, esclude il diritto all'indennità giornaliera di maternità, anche in relazione ai previsti successivi periodi di ripresa dell'attività lavorativa.

Con sentenza n.341/1991 la Corte ha dichiarato la illegittimità costituzionale del primo comma dell'art.7 legge 9 dicembre 1977 n.903, nella parte in cui non compete al lavoratore, affidatario di minore ai sensi dell'art.10 della legge 4 Maggio 1983 n.184, l'astensione del lavoro durante i primi 3 mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria, in alternativa alla madre lavoratrice.

Con sentenza n.503/1991 da Corte ha dichiarato la illegittimità costituzionale dell'art.2 2° comma del D.L. n.120/1989 (Misure di sostegno e di reindustrializzazione per il risanamento della siderurgia) convertito, con modifiche, nella legge n.181/1989, nella parte in cui non riconosce alla lavoratrice del settore siderurgico, in caso di prepensionamento anticipato al concepimento del 50° anno, di conseguire da medesima anzianità contributiva fino a 60, come per il lavoratore.

#### Giurisprudenza Comunitaria

Sentenza 24 luglio 1991 (Causa c 345 (stoekel)). Corte di Giustizia delle Comunità Europee ha interpretato l'art.5 della Direttiva del 9/2/1976, relativa alla parità tra i sessi sul lavoro, come incompatibile con talune disposizioni normative discriminatorie che, originariamente ispirati da motivi di protezione della donna appaiono non più giustificate.

A seguito di questa sentenza il Governo italiano è stato soggetto a procedimento di infrazione al fine di adeguare la legislazione nazionale alla normativa comunitaria.

Relazione Anno 1990

Legge 11 maggio 1990 n. 108 (Disciplina dei licenziamenti individuali).

L'articolo 3 della citata legge 108 precisa che il licenziamento determinato da regioni discriminatorie ai sensi dell'art. 4 della legge 604/1966 e dell'art. 15 della legge n. 300/1970, come modificata dall'art. 13 della legge 903/1977, è nullo indipendentemente dalle motivazioni addotte e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'art. 18 della legge n. 300/1970, come modificata dalla presente legge.

Tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti.

Con norma di interpretazione autentica (Legge 166/1991 Disposizioni urgenti in materia previdenziali) - art. 8 - è stato precisato che l'art. 13 della legge 1204/71 va interpretata nel senso che il combinato disposto degli articoli 15 - 1° comma e 17 della medesima legge si applica anche alle lavoratrici madri assunte a tempo determinato dalle Amministrazioni dello Stato e che il relativo trattamento economico è erogato dalle Amministrazioni o Enti di appartenenza.

GiurisprudenzaCorte Costituzionale

Con sentenza n.116/1990 la Corte ha dichiarato la Illegittimità costituzionale della legge 585/1967 (estensione assegni familiari ai coltivatori diretti) nella parte in cui non prevede, fra gli aventi diritto a percepire gli assegni familiari per i figli a carico, in alternativa, la madre lavoratrice o pensionata alle stesse condizioni e con gli stessi limiti previsti per il padre.

Consiglio di Stato

Con il parere n. 718/1990, emesso su richiesta di questa Amministrazione, si precisa che "come del resto già esposto nel parere della I sezione di questo Consiglio n. 470/81 ed alla stregua del disposto dell'art.1 della legge 903/77 è evidente che nessuno ostacolo può legittimamente opporsi alle chiamate in servizio temporaneo delle donne che si trovino in astensione dal lavoro per un espresso divieto di legge.

Consegue da quanto precede che la soluzione del problema non è rinvenibile soltanto nella "fictio iuris" della equiparazione dell'astensione obbligatoria al servizio prestato, ma nella corretta interpretazione di una norma di legge la quale, sia pure implicitamente ha determinato un momento genetico del rapporto di lavoro identificabile con il momento dell'accettazione dell'avviamento al lavoro stesso indipendentemente dall'effettiva prestazione.

Tale conclusione (che coincide con l'intento del legislatore di tutelare non solo la posizione del lavoro della donna, ma anche la sua necessità di ordine economico, sarebbe frustrata ove alle interessate fosse negata, in tale ipotesi, il diritto a percepire l'indennità economica di maternità oggi a carico dell'INPS ex art. 15 della citata legge 1204/71.

La legge n. 379 dell'11 dicembre 1990 prevede la corresponsione di un'indennità di maternità per i periodi di gravidanza e puerperio comprendenti i due mesi antecedenti la data presunta del parto e i tre mesi successivi la data effettiva del parto. Questa legge è successiva alla n. 546 del 29 dicembre 1987 sull'indennità di maternità per le lavoratrici autonome.

Con le due leggi sopracitate le due categorie delle libereprofessioniste (L. 379/90) e delle lavoratrici autonome (L. 546/87) hanno la garanzia di un reddito durante il periodo dei due mesi prima e dei tre dopo il parto.

Campania Anni 1990-1991

Si forniscono le notizie relative al trattamento di parità e di uguaglianza tra i lavoratori e le lavoratrici di cui alla legge 9.12.1977, n°903.

Art.1 Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro e nella formazione professionale.

Non risulta che vi siano stati accordi aziendali che abbiano individuato lavori particolarmente pesanti dai quali possono essere escluse le donne o deroghe, a livello di contrattazione provinciale o aziendale, circa la determinazione dei lavori notturni dai quali escludere il personale femminile.

Non sono state rilevate violazioni al divieto di cui al presente articolo.

Art.3 Divieto di discriminazione nell'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e della progressione della carriera.

Non sono state rilevate violazioni relative a discriminazioni, per le lavoratrici rispetto ai lavoratori, riguardanti il divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, nella formazione professionale e nell'attribuzione delle mansioni, delle qualifiche professionali e della progressione di carriera.

Non sono pervenute segnalazioni da parte delle lavoratrici e delle OO.SS. in merito.

Art.4 Prosecuzione del rapporto di lavoro alla stessa età prevista per gli uomini.

Non si è in grado di riferire se, nel biennio in esame, vi siano state lavoratrici che abbiano chiesto di proseguire l'attività lavorativa fino ai 60 anni, età prevista per gli uomini, in quanto la sede dell'INPS di Teramo non effettua rilevazioni al riguardo.

Art.5 non risultano accordi in deroga sul lavoro notturno, nei quali non sia stata specificata la durata nè il numero delle lavoratrici interessate.

Art.6 lavoratrici che hanno adottato bambini.

Non sono sorti, in questo Ufficio, problemi per l'applicazione dell'art.6 della legge n°903/1977.

Art.7 Assenza del padre in alternativa della madre.

L'Ufficio non è in grado di riferire se padri lavoratori hanno chiesto, in base all'art.7, I° e II° comma, della legge 30.12.71, n°1204, di assentarsi dal lavoro in alternativa alla madre in quanto si tratta di rapporti tra il lavoratore ed il suo datore di lavoro pubblico o privato che sia.

Art.15 Non sono stati proposti ricorsi in base a detto articolo, nè risultano presentati dalle OO.SS. in materia di discriminazioni basate sul sesso.

Piemonte Anni 1990-1991

Il tasso di disoccupazione femminile nella Regione si colloca al di sotto della media nazionale; in particolare, per classi di età, si riportano di seguito i dati:

Età 14-29 anni: 21,6

Età 30-60 anni: 11,7

Per quanto riguarda le singole disposizioni di legge, sia fa presente quanto segue:

Art.1 non risulta che vi siano state opposizioni da parte degli imprenditori all'accesso di donne al lavoro;

b) non si è a conoscenza di deroghe intervenute a mezzo della contrattazione per ciò che concerne i lavori particolarmente pesanti.

Art.3 non sono pervenute denunce nè sono state accertate discriminazioni per ciò che attiene all'attribuzione delle qualifiche, mansioni e progressioni nella carriera.

Art.4 La normativa prevista dall'art.4 della legge in oggetto risulta osservata dalla generalità delle aziende.

Art.5 Non risultano accordi in deroga sul lavoro notturno, nei quali non sia stata specificata la durata nè il numero delle lavoratrici interessate.

Art.6 Circa l'applicazione di questo articolo non è stato evidenziato che le norme stesse siano state disattese.

Art.7 Non sono pervenute segnalazioni nè sono state rilevate infrazioni presso le aziende visitate dall'Ispettorato del lavoro.

Art.15 Non risulta che le lavoratrici o le OO.SS. abbiano fatto ricorso ai Pretori.

Nel 1991 è stato aperto a Torino uno "Sportello Donne" per orientare la manodopera femminile sulle offerte del mercato del lavoro.



Friuli-Venezia GiuliaRelazione 1990-1991

Occupazione femminile attuazione della normativa di parità di trattamento uomo-donna nel lavoro.

Dall'esame degli indicatori socio-economici più importanti, si indica qui di seguito un percorso di analisi che può contribuire a far emergere la realtà della Regione:

la popolazione residente risulta essere nella circoscrizione regionale pari a 1.202.877 al 1/1/1990, di cui n.629.431 donne con una percentuale del 52,4% sul totale. Le donne in età da lavoro, intendendosi per tali coloro che hanno dai 15 ai 64 anni, sono 416293 su un totale di 830.033 unità.

Esse rappresentano quindi il 50,15% contro il 49,85% degli uomini. Mentre le donne residenti in età da lavoro quindi, come abbiamo notato, risultano essere più numerose degli uomini, la stessa proporzione non si riflette nelle forze di lavoro (occupati ed in cerca di occupazione). Qui infatti le donne rappresentano appena il 38,2% nel 1990 a fronte degli uomini che risultano essere il 61,7% nello stesso anno.

Le donne occupate risultano essere il 36,6% contro il dato numerico degli uomini del 63,4%; risultano di più anche quelle donne in cerca di occupazione, con il 66,6% contro il 33,4% degli uomini. In assoluto le persone in cerca di occupazione sono 30.000 nel 1990. Le persone in cerca di prima occupazione sono 8.000 nel 1990 e di questi le donne sono il 62,5% a fronte del 37,5% degli uomini. Nella categoria di altre persone in cerca di prima occupazione, le donne rappresentano il 75% contro il 25% degli uomini.

Art.1: è stata elevata n.1 contravvenzione ad una ditta operante nel settore tessile per violazione del 3° comma per avere licenziato una lavoratrice in contratto di formazione e lavoro durante lo stato di gravidanza, essendo stato ravvisato, dalle dichiarazioni rese dalla stessa, un atto discriminatorio fondato sul sesso; non

risultano inoltre intervenute deroghe a mezzo di contrattazione collettiva per quanto riguarda i lavori pericolosi e insalubri.

Art.3: non sono state segnalate pratiche discriminatorie in ordine all'attribuzione delle qualifiche e delle mansioni e nella progressione in carriera.

Art.4: irrilevante il numero dei casi di esercizio della facoltà prevista dalla legge di optare per il proseguimento delle prestazioni lavorative fino agli stessi limiti di pensionabilità previsti per gli uomini.

Art.5 Sono stati stipulati n.6 accordi aziendali in deroga al divieto di lavoro notturno delle donne: la "Delicia Spa " settore alimentare, ha stipulato un accordo per n.10 operaie, motivando con il riferimento a particolari esigenze produttive; la durata dell'accordo è di 5 mesi.

La "Rosa Plast s.p.a." settore della plastica ha stipulato un accordo per n.3 lavoratrici, non è prevista alcuna durata dell'accordo. La "Seleco s.p.a" settore metalmeccanico, ha stipulato un accordo per n.6 lavoratrici per un periodo di 45 giorni.

La "V.I.T.A. s.p.a.- settore tipografico, ha stipulato un accordo per n.9 lavoratrici. Non si prevede una durata per l'accordo.

La "RETEL s.r.l." settore della plastica ha stipulato un accordo per n.6 lavoratrici. Durata della proroga: 6 mesi.

Artt. 6 e 7: non sono sorte nell'ambito della circoscrizione di cui trattasi, problemi di applicazione nè di interpretazione.

Art.15: non risulta promossa alcuna azione innanzi al giudice del lavoro per violazione degli artt.1 e 5, nè ai sensi dell'art.28 della L.N.300/70 (Statuto dei lavoratori).

Liguria

Il numero delle assunzioni di personale femminile nel 1990 è aumentato di 2569 unità in assoluto, pari in percentuale al 16,19% : infatti nel 1989 erano state 37.273 a fronte di 39.842 unità nell'anno di rilevazione.

Tuttavia è da precisare che anche le assunzioni degli uomini sono ammontate di 2898 unità, da 52512 nel 1989 e 55410 nel 1990.

Art.1 Non è stata segnalata alcuna violazione della norma che vieta le discriminazioni nell'accesso al lavoro nè alcuna deroga risulta intervenuta per quanto concerne le lavorazioni pericolose.

Art.3 Nessuna discriminazione è stata denunciata o accertata per quanto riguarda la progressione nella carriera.

Art.5 non risulta che siano stati sottoscritti accordi in deroga senza indicare il numero delle lavoratrici interessate nè la durata.

Art.6 non risultano difficoltà interpretative per quanto riguarda le disposizioni relative alle assenze del lavoro per i genitori che hanno adottato bambini o li hanno presi in affidamento.

Art.15 Non risultano essere state promosse azioni giudiziarie davanti al giudice del lavoro, intese a reprimere eventuali violazioni degli artt. 1 e 5, ai sensi dell'art.15 L.903/77 o 28 della legge 300/70 (Statuto dei lavoratori).

Per quanto riguarda lo stato di attuazione delle clausole di CC.N.L. sulle pari opportunità, si cita il CCNL della provincia di Imperia (dipendenti da aziende del settore turismo e del settore alberghiero) che recita: "le parti, al fine di favorire il processo di affermazione di parità e di pari opportunità uomo-donna sul lavoro, si impegnano ad incontrarsi periodicamente per concordarsi iniziative territoriali in materia"

EMILIA ROMAGNA ANNI 1990-1991

Da un esame preliminare dello stato di applicazione della normativa, si è accertato che il personale femminile raggiunge le qualifiche più elevate soprattutto nei settori produttivi industriali dell'abbigliamento e del terziario. Da ciò si evince che non esiste una volontà diretta ad eludere la legge, piuttosto che le opportunità occupazionali per le donne sono influenzate da situazioni oggettive di debolezza della forza lavoro femminile.

Con particolare riguardo all'applicazione delle singole disposizioni di legge è emerso quanto segue:

art.1: nella provincia di Forlì si sono registrati tre casi di discriminazione fondati sul sesso in ordine all'accesso al lavoro. Ne è stata interessata la competente Procura della Repubblica. Nella stessa provincia, inoltre è stato stipulato per il settore saccarifero, un verbale di accordo tra azienda e rappresentanza sindacale, con il quale sono stati individuati i lavori particolarmente pesanti da cui escludere il personale femminile.

Per quanto concerne eventuali atti e comportamenti discriminatori in corso di rapporto, non sono stati registrati casi di discriminazione in ordine all'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e della progressione in carica.

art.5: nel Comune di Bologna è stato elevato verbale di contravvenzione per n.6 donne occupate senza patto in deroga; si è data comunicazione al competente Ispettorato del Lavoro di n.8 contratti in deroga, dei quali tuttavia n.6 non precisano il numero delle lavoratrici interessate al turno di notte o comunque si riservano di precisarlo in un secondo momento.

Comune di Ferrara: sono pervenuti n.7 accordi.

Comune di Forlì: si ha notizia di n.9 accordi tutti del settore manifatturiero, interessanti n.478 unità lavorative.

Comune di Modena: sono stati stipulati n.35 accordi, per un totale di n.1024 lavoratrici.

Comune di Parma sono stati conclusi 31 accordi di deroga al lavoro notturno che hanno interessato 1604 lavoratrici.

Comune di Piacenza il numero degli accordi, compresi quelli stipulati in anni precedenti e prorogati, ammonta a 9.

Tali accordi non precisano il limite di vigenza e indicano il numero massimo di donne utilizzabili.

Comune di Ravenna sono stati stipulati 10 accordi per un totale di 1099 lavoratrici interessate (Questo numero è comprensivo degli accordi relativi al 1989 prorogati nel 1990).

Comune di Reggio Emilia sono stati comunicati n.71 accordi per un totale di 571 donne interessate.

Art.7 Il diritto all'astensione dal lavoro per il padre, in attinenza alla madre, è stato esercitato da pochi lavoratori esclusivamente nel settore pubblico. Non risultano pervenute segnalazioni in merito e difficoltà incontrate dal padre lavoratore nell'applicazione delle norme.

Art.15 Non risultano proposti ricorsi al Pretore per violazione dell'art.15 della legge 903 o dell'art.28 della legge n.300/70 (Statuto dei lavoratori)

Per quanto riguarda la dinamica occupazionale, da rilevazioni statistiche effettuate dall'ISTAT nella regione, si rileva che, su un totale di 137.000 occupati solo 490.000 (pari al 43%) sono donne: tale percentuale è superiore a quella media nazionale che si attesta sul 34%. Il settore maggiormente interessato dalle assunzioni di personale femminile è il terziario con 94.995 unità (66.140 le assunzioni di personale maschile), nonostante un documento di avviamenti del 35%

rispetto all'anno precedente, a causa dell'andamento negativo della stagione turistica romagnola.

Dai dati numerici si coglie l'impressione della presenza femminile nel mercato del lavoro, come di un fenomeno in forza dinamica, dovuta anche all'introduzione di misure di flessibilità quali il contratto di formazione-lavoro.

Lazio Anni 1990-1991

Nel biennio in esame il tasso di disoccupazione femminile è risultato in crescita rispetto agli anni precedenti e comunque al di sopra della media nazionale.

Per classi di età, i tassi di disoccupazione femminile sono:

Età 14-29 anni 40,4%

Età 30-60 anni 18,6%

Per quanto riguarda le singole disposizioni di legge, si fa presente quanto segue:

Art.1 a) non risulta che vi siano state opposizioni da parte degli imprenditori all'accesso di donne al lavoro;

b) non si è a conoscenza di deroghe intervenute a mezzo della contrattazione per ciò che attiene all'attribuzione delle qualifiche, mansioni e progressioni nella carriera.

Art.4 La normativa prevista dall'art.4 della legge in oggetto risulta osservata dalla generalità delle aziende.

Art.5 Non risultano accordi in deroga sul lavoro notturno, nei quali non sia stata specificata la durata né il numero delle lavoratrici interessate.

Art.6 Circa l'applicazione di questo articolo non è stato evidenziato che le norme stesse siano state disattese.

Art.7 Non sono pervenute segnalazioni, né sono state rilevate infrazioni presso le aziende visitate dall'Ispettorato del lavoro.

Art.15 Non risulta che le lavoratrici o le OO.SS. abbiano fatto ricorso ai Pretori.

VENETO Anni 1990-1991

VENETO: stato di applicazione della normativa di parità.

I dati relativi allo stato di applicazione della normativa sono stati ordinati partitamente per articolo di legge, come segue:

art.1: non risultano violazioni del divieto di discriminazione, nè risulta stipulato alcun accordo collettivo in ordine ai lavori particolarmente pesanti (comma 2).

art.3: la norma, in sostanza, viene osservata. Pur tuttavia presso la CISL di Verona sono state risolte positivamente n.30 vertenze per l'attribuzione di qualifiche superiori, in relazione alle mansioni svolte, ad un pari numero di lavoratori

art.5: i dati risultano esposti nell'allegato prospetto. (n.1) Non sono intervenuti accordi che non abbiano soddisfatto al requisito dell'individuazione del numero delle lavoratrici interessate al turno di notte;

artt. 6 e 7: non sono emerse problematiche particolari in ordine alla applicazione di questi articoli;

art.15: non risulta violata la norma, nè sono stati proposti all'A.6. ricorsi ivi previsti, nè attivate le procedure in materia di comportamenti antisindacali previsti dall'art.28 della L.N.300/70 (Statuto dei lavoratori).



# LEGGI, DECRETI E ORDINANZE PRESIDENZIALI

LEGGE 11 dicembre 1990, n. 379.

**Indennità di maternità per le libere professioniste.**

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

## IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

PROMULGA

la seguente legge:

### Art. 1.

#### *Destinazione e misura dell'indennità*

1. A decorrere dal 1° gennaio 1991, a ogni iscritta a una cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti di cui alla tabella A allegata alla presente legge è corrisposta un'indennità di maternità per i periodi di gravidanza e puerperio comprendenti i due mesi precedenti la data presunta del parto e i tre mesi successivi la data effettiva del parto.

2. L'indennità di cui al comma 1 viene corrisposta in misura pari all'80 per cento di cinque dodicesimi del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello della domanda.

3. In ogni caso l'indennità di cui al comma 1 non può essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione indicata nella misura pari all'80 per cento del salario minimo giornaliero stabilito dall'articolo 1 del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, e successive modificazioni, nella misura risultante, per la qualifica di cui al comma 1, dalla tabella A e dai successivi decreti ministeriali di cui al secondo comma del medesimo articolo.

### Art. 2.

#### *Termini e modalità della domanda*

1. L'indennità di cui all'articolo 1 è corrisposta dalla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti, a seguito di apposita domanda presentata dall'interessata a partire dal compimento del sesto mese di gravidanza ed entro il termine perentorio di centottanta giorni dal parto.

2. La domanda, in carta libera, deve essere corredata da certificato medico comprovante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto, nonché dalla dichiarazione redatta ai sensi della legge 4 gennaio 1968, n. 5, e successive modificazioni, attestante l'inesistenza

del diritto alle indennità di maternità di cui alle leggi 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, e 29 dicembre 1987, n. 546, e successive modificazioni.

3. L'indennità di maternità spetta in misura intera anche nel caso in cui, dopo il compimento del sesto mese di gravidanza, questa sia interrotta per motivi spontanei o terapeutici.

4. Le competenti casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti provvedono d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari.

### Art. 3.

#### *Indennità in caso di adozione o di affidamento preadottivo*

1. L'indennità di cui all'articolo 1 spetta altresì per l'ingresso del bambino adottato o affidato in preadozione, a condizione che non abbia superato i sei anni di età.

2. La domanda, in carta libera, deve essere presentata dalla madre alla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dall'ingresso del bambino e deve essere corredata da idonee dichiarazioni, ai sensi della legge 4 gennaio 1968, n. 15, e successive modificazioni, attestanti l'inesistenza del diritto a indennità di maternità per qualsiasi altro titolo e la data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia.

3. Alla domanda di cui al comma 2 va allegata copia autentica del provvedimento di adozione o di affidamento preadottivo.

### Art. 4.

#### *Indennità in caso di aborto*

1. In caso di aborto, spontaneo o terapeutico, verificatosi non prima del terzo mese di gravidanza, l'indennità di cui all'articolo 1 è corrisposta nella misura pari all'80 per cento di una mensilità del reddito o della retribuzione determinati ai sensi dei commi 2 e 3 del citato articolo 1.

2. La domanda deve essere corredata da certificato medico, rilasciato dalla USL che ha fornito le prestazioni sanitarie, comprovante il giorno dell'avvenuto aborto spontaneo o terapeutico e deve essere presentata alla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dalla data dell'aborto.

### Art. 5.

#### *Copertura degli oneri*

1. Alla copertura degli oneri derivanti dall'applicazione della presente legge si provvede con un contributo annuo a partire dal 1991 di lire 18.000 a carico di ogni

iscritto a casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti. Il contributo è annualmente rivalutato con lo stesso indice di aumento dei contributi dovuti in misura fissa di cui all'articolo 22 della legge 3 giugno 1975, n. 160, e successive modificazioni. Al fine di assicurare l'equilibrio delle gestioni delle singole casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti, il Ministro del tesoro, sentito il parere dei rispettivi consigli di amministrazione, stabilisce, anche con separati decreti, la variazione dei contributi di cui al presente articolo.

2. Con la stessa procedura prevista dal comma 1, i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, accertato che le singole casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti abbiano disponibilità finanziarie atte a far fronte agli oneri derivanti dalla presente legge, possono decidere misure di contribuzione ridotte rispetto a quanto previsto dal citato comma 1 o la totale eliminazione di detto contributo.

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 11 dicembre 1990

COSSIGA

ANDREOTTI, *Presidente del Consiglio dei Ministri*

Visto, il Guardasigilli: VASSALLI

#### CASSE DI PREVIDENZA E ASSISTENZA PER I LIBERI PROFESSIONISTI

- 1) Cassa nazionale del notariato
- 2) Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore degli avvocati e procuratori
- 3) Ente nazionale di previdenza e di assistenza farmacisti
- 4) Ente nazionale di previdenza e assistenza dei veterinari
- 5) Ente nazionale di previdenza e assistenza medici
- 6) Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei geometri
- 7) Cassa di previdenza per l'assicurazione degli sportivi
- 8) Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei dottori commercialisti
- 9) Cassa nazionale di previdenza ed assistenza per gli ingegneri e gli architetti liberi professionisti
- 10) Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei ragionieri e periti commerciali
- 11) Ente nazionale di previdenza e assistenza per i consulenti del lavoro

#### NOTE

##### AVVERTENZA:

Il testo delle note qui pubblicato è stato redatto ai sensi dell'art. 10, comma 3, del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 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.

##### Nota all'art. 1:

— Il testo dell'art. 1 del D.L. n. 402/1981 (Contenimento della spesa previdenziale e adeguamento delle contribuzioni) è il seguente:

«Art. 1 (Minimale di retribuzione ai fini contributivi). — A decorrere dal periodo di paga in corso al 31 maggio 1981 i limiti minimi di retribuzione giornaliera, ivi compresa la misura giornaliera dei salari medi convenzionali, sono stabiliti, per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza ed assistenza sociale, nelle misure risultanti dalle tabelle A e B allegate al presente decreto.

I limiti minimi di retribuzione di cui al comma precedente sono aumentati ogni anno, a partire dal 1982, nella stessa misura percentuale delle variazioni delle pensioni che si verificano in applicazione dell'art. 19 della legge 30 aprile 1969, n. 153, con arrotondamento alle 10 lire per eccesso, e sono soggetti a revisione triennale da effettuarsi con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale in riferimento ai minimi previsti dai contratti collettivi nazionali di categoria raggruppati per settori omogenei. La prima revisione triennale ha effetto dal 1° gennaio 1984.

Con la stessa decorrenza di cui al primo comma, il limite massimo di retribuzione giornaliera per i lavoratori soci di società e di enti cooperativi, anche di fatto, e loro organismi associati soggetti alle norme di cui al D.P.R. 30 aprile 1970, n. 602, per i pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne di cui alla legge 13 marzo 1958, n. 250, e per i lavoratori a domicilio, è stabilito, per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza ed assistenza sociale, in L. 10.000.

L'ammontare del limite minimo di retribuzione di cui al comma precedente varia nella stessa misura percentuale e con la stessa decorrenza delle variazioni delle pensioni che si verificano in applicazione dell'art. 19 della legge 30 aprile 1969, n. 153, con arrotondamento alle 10 lire per eccesso.

Il presente articolo non si applica ai contributi dovuti per gli addetti ai servizi domestici e familiari ed ai contributi dovuti per la previdenza volontaria dell'assicurazione generale obbligatoria.

Con effetto dal 1° gennaio 1981 le tabelle A, B e C allegate al D.P.R. 27 aprile 1968, n. 488, sono sostituite dalle tabelle C, D ed E allegate al presente decreto.

##### Nota all'art. 2:

— La legge n. 15/1968 reca: «Norme sulla documentazione amministrativa e sulla legalizzazione e autenticazione di firme».

— La legge n. 1204/1971 reca: «Tutela delle lavoratrici madri».

— La legge n. 546/1987 reca: «Indennità di maternità per le lavoratrici autonome».

##### Nota all'art. 3:

— Per il titolo della legge n. 15/1968 si veda la precedente nota all'art. 2.

##### Nota all'art. 5:

— Il testo dell'art. 22 della legge n. 160/1975 (Norme per il miglioramento dei trattamenti pensionistici e per il collegamento alla dinamica salariale) è il seguente:

«Art. 22 (Adeguamento periodico dei contributi dovuti in misura fissa). — A decorrere dal periodo di paga in corso al 1° gennaio 1976 i contributi previdenziali ed assistenziali dovuti in misura fissa all'Istituto nazionale della previdenza sociale sono aumentati della stessa misura percentuale e con la stessa decorrenza degli aumenti delle pensioni verificatisi in applicazione dell'art. 19 della legge 30 aprile 1969, n. 153, con l'arrotondamento alle dieci lire per eccesso. I relativi contributi base

TABELLA A  
(articolo 1)

## XII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

no determinati in relazione alla corrispondente classe di contribuzione. Della stessa percentuale e con la stessa decorrenza e modalità sono aumentate le misure delle retribuzioni medie o convenzionali stabilite anteriormente al 1° gennaio dell'anno precedente con esclusione delle retribuzioni medie o convenzionali dei lavoratori a domicilio di cui alla legge 18 dicembre 1973, n. 577, che sono prorogate al 19 gennaio 1977, e delle misure stabilite con il decreto ministeriale 6 novembre 1974, e degli addetti ai servizi domestici e familiari, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403.

A decorrere dal 1° gennaio 1974 l'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 1 della legge 27 maggio 1959, n. 324, corrisposta al personale dello Stato, anche con ordinamento autonomo, è da considerare tra gli elementi della retribuzione previsti dall'art. 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale.

Per i lavoratori che percepiscono l'indennità integrativa speciale, le retribuzioni convenzionali sono aumentate in misura pari all'aumento riportato alla suddetta indennità integrativa speciale.

## LAVORI PREPARATORI

Camera dei deputati (atto n. 3170):

Presentato dall'on. LODI FAUSTINI FAUSTINI ed altri il 22 settembre 1988.

Assegnato alla XI commissione (Lavoro), in sede referente, il 27 gennaio 1989, con pareri delle commissioni I, II, V e XII.

Esaminato dalla XI commissione, in sede referente, il 25 ottobre 1989, 18 aprile 1990.

Assegnato nuovamente alla XI commissione, in sede legislativa, il 1° agosto 1990.

Esaminato dalla XI commissione, in sede legislativa, e approvato il 3 ottobre 1990, in un testo unificato con altri numeri 3786 (BREGA e ARTIOLI), 4089 (ANSELMI ed altri), 4749 (POLI BORTONE ed altri) e 4935 (CAPPILLO ed altri).

Senato della Repubblica (atto n. 2486):

Assegnato alla 11ª commissione (Lavoro), in sede deliberante, il 5 ottobre 1990, con pareri delle commissioni 1ª, 2ª, 5ª e 12ª.

Esaminato dalla 11ª commissione il 21 novembre 1990 e approvato il 22 novembre 1990.

## DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 15 dicembre 1990.

Deroga al divieto di cui all'art. 1 del decreto-legge 4 agosto 1990, n. 216, convertito dalla legge 3 ottobre 1990, n. 217, recante misure cautelari a tutela dei beni e degli interessi economici dello Stato del Kuwait, e all'art. 1 del decreto-legge 6 agosto 1990, n. 220, convertito dalla legge 5 ottobre 1990, n. 278, recante misure urgenti relative ai beni della Repubblica dell'Iraq.

IL PRESIDENTE  
DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI.

Visto il decreto-legge 4 agosto 1990, n. 216, recante misure cautelari a tutela dei beni e degli interessi economici dello Stato del Kuwait, convertito dalla legge 3 ottobre 1990, n. 217, ed in particolare il disposto dell'art. 4;

Visto il decreto-legge 6 agosto 1990, n. 220, recante misure urgenti relative ai beni della Repubblica dell'Iraq, convertito dalla legge 5 ottobre 1990, n. 278, ed in particolare il disposto dell'art. 4;

Viste anche le istanze presentate dai soggetti interessati residenti ad ottenere una deroga ai sensi dell'art. 1 delle citate leggi n. 271/1990 e n. 278/1990;

Su proposta del Ministro degli affari esteri, sentiti i Ministri del tesoro e del commercio con l'estero, che hanno espresso il loro parere favorevole;

Decreta:

## Articolo unico

1. I divieti di cui all'art. 1 del decreto-legge 4 agosto 1990, n. 216, convertito dalla legge 3 ottobre 1990, n. 271, e del decreto-legge 6 agosto 1990, n. 220, convertito dalla legge 5 ottobre 1990, n. 278, non si applicano, a decorrere dalla data di pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* del presente decreto, ai rapporti con i sottoindicati soggetti non residenti, ivi comprese le filiali di quest'ultimi dislocate in Paesi terzi diversi da Iraq o Kuwait:

Arab Tunisian Bank - Tunisia;  
Arab Bank Morocco - Marocco;  
Oman Arab Bank S.A.O. - Oman;  
Arab National Bank - Arabia Saudita;  
Bank of Bahrain and Kuwait BSC - Bahrain;  
National Bank of Kuwait SAK - Gran Bretagna;  
The National Bank of Kuwait (France) SA;  
The United Bank of Kuwait PLC - Gran Bretagna.

Resta comunque fermo il divieto di porre in essere operazioni che comportino trasferimenti di fondi o di altre attività in favore di soggetti in Kuwait o in Iraq, nonché ogni altro divieto previsto nell'art. 1 dei decreti-legge n. 216/1990 e n. 220/1990, convertiti, rispettivamente, dalle leggi n. 271/1990 e n. 278/1990.

2. I divieti di cui all'art. 1 del decreto-legge 4 agosto 1990, n. 216, convertito dalla legge 3 ottobre 1990, n. 271, e del decreto-legge 6 agosto 1990, n. 220, convertito dalla legge 5 ottobre 1990, n. 278, non si applicano, a decorrere dalla data di pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* del presente decreto, ai rapporti con la Gulf Investment Corporation - Bahrain, ivi comprese le proprie filiali dislocate in Paesi terzi diversi da Iraq e Kuwait.

Resta comunque fermo il divieto di porre in essere operazioni che comportino trasferimenti di fondi o di altre attività in favore di soggetti in Kuwait o in Iraq, nonché ogni altro divieto previsto nell'art. 1 dei decreti-legge n. 216/1990 e n. 220/1990, convertiti, rispettivamente, dalle leggi n. 271/1990 e n. 278/1990.

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

Roma, 15 dicembre 1990

Il Presidente del Consiglio dei Ministri  
ANDREOTTI

Il Ministro degli affari esteri  
DE MICHELIS

## LAVORI PREPARATORI

Camera dei deputati (atto n. 271):

Presentato dall'on. PROVANTINI ed altri il 2 luglio 1987.

Assegnato alla VIII commissione (Ambiente), in sede legislativa, il 24 settembre 1987, con pareri delle commissioni I, V e VII.

Esaminato dalla VIII commissione e approvato l'11 novembre 1987, in un testo unificato con atti n. 434 (on. RADI ed altri) e n. 1322 (on. CELLINI ed altri).

Senato della Repubblica (atto n. 634):

Assegnato alla 13ª commissione (Territorio), in sede deliberante, il 4 dicembre 1987, con pareri delle commissioni 1ª, 5ª, 7ª e 8ª.

Esaminato dalla 13ª commissione il 16 dicembre 1987 e approvato il 17 dicembre 1987.

88G0002

\* LEGGE 29 dicembre 1987, n. 546.

Indennità di maternità per le lavoratrici autonome.

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

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

PROMULGA

la seguente legge:

Art. 1.

*Indennità giornaliera di gravidanza e puerperio*

1. Dal 1º gennaio 1988 è corrisposta alle lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali di cui alle leggi 26 ottobre 1957, n. 1047, 4 luglio 1959, n. 463, e 22 luglio 1966, n. 613, una indennità giornaliera per i periodi di gravidanza e puerperio calcolata ai sensi degli articoli 3 e 4 della presente legge.

Art. 2.

*Modalità di erogazione*

1. L'indennità di cui all'articolo 1 viene erogata dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) a seguito di apposita domanda in carta libera, corredata da un certificato medico rilasciato dalla unità sanitaria locale competente per territorio, attestante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto ovvero dell'aborto spontaneo o terapeutico.

2. In caso di adozione o di affidamento preadottivo, ai sensi della legge 4 maggio 1983, n. 184, l'indennità di maternità di cui all'articolo 1 spetta, sulla base di idonea documentazione, per tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia a condizione che questo non abbia superato i sei anni di età.

3. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari.

Art. 3.

*Lavoratrici coltivatrici dirette, colone e mezzadre*

1. Alle lavoratrici coltivatrici dirette, colone e mezzadre è corrisposta, per i due mesi antecedenti la data presunta del parto e per i tre mesi successivi alla data effettiva del parto, una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione minima giornaliera per gli operai agricoli a tempo indeterminato, come prevista dall'articolo 14, settimo comma, del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, in relazione all'anno precedente il parto.

Art. 4.

*Lavoratrici autonome, artigiane ed esercenti attività commerciali*

1. Alle lavoratrici autonome, artigiane ed esercenti attività commerciali è corrisposta, per i due mesi antecedenti la data presunta del parto e per i tre mesi successivi alla data effettiva del parto, una indennità giornaliera pari all'80 per cento del salario minimo giornaliero stabilito dall'articolo 1 del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla tabella A e dai successivi decreti ministeriali di cui al secondo comma del medesimo articolo 1.

Art. 5.

*Indennità in caso di aborto*

1. In caso di aborto, spontaneo o terapeutico, verificatosi non prima del terzo mese di gravidanza, su certificazione medica rilasciata dall'unità sanitaria locale competente per territorio, è corrisposta una indennità giornaliera calcolata ai sensi degli articoli 3 e 4 per un periodo di trenta giorni.

Art. 6.

*Copertura degli oneri*

1. Alla copertura degli oneri derivanti dall'applicazione della presente legge, si provvede con un contributo annuo di L. 18.000 per unità attiva iscritta all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, vecchiaia e superstiti per le gestioni dei coltivatori diretti, coloni e mezzadri, artigiani ed esercenti attività commerciali, a partire dal 1º gennaio 1988.

Art. 7.

*Variazioni dei contributi*

1. Al fine di assicurare l'equilibrio delle singole gestioni previdenziali, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sentito il

## XII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

Consiglio di amministrazione dell'INPS, con proprio decreto stabilisce le variazioni dei contributi di cui all'articolo 6, comma 1, in misura percentuale uguale alle variazioni delle corrispettive idennità.

## Art. 8.

*Trasferimento fondi*

1. I fondi di cui all'articolo 23 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, debbono essere versati all'INPS al momento dell'entrata in vigore della presente legge.

## Art. 9.

*Abrogazione di disposizioni*

1. Dalla data di entrata in vigore della presente legge sono abrogate le disposizioni del titolo III della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

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 29 dicembre 1987

COSSIGA

GORIA, *Presidente del Consiglio dei Ministri*

Visto, il Guardasigilli VASSALLI



## NOTE

## AVVERTENZA

Il testo delle note qui pubblicato è stato redatto ai sensi dell'art. 10, commi 2 e 3, del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 1985, n. 1092, al solo fine di facilitare la lettura delle disposizioni di legge modificate o alle quali è operato il rinvio. Restano invariati il valore e l'efficacia degli atti legislativi qui trascritti.

*Note all'art. 1:*

— La legge n. 1047 1957 reca estensione dell'assicurazione per invalidità e vecchiaia ai coltivatori diretti, mezzadri e coloni.

— La legge n. 463 1959 reca estensione dell'assicurazione obbligatoria per la invalidità, la vecchiaia ed i superstiti agli artigiani ed ai loro familiari.

— La legge n. 613 1966 reca estensione dell'assicurazione obbligatoria per invalidità, la vecchiaia ed i superstiti agli esercenti attività commerciali ed ai loro familiari coadiutori e coordinamento degli ordinamenti pensionistici per i lavoratori autonomi.

*Nota all'art. 2*

La legge n. 184 1983 reca disciplina dell'adozione e dell'affidamento dei minori.

*Nota all'art. 3:*

Il decreto-legge n. 791 1981, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 54 del 1982 reca disposizioni in materia previdenziale. Il testo del settimo comma del relativo art. 14 così recita:

«Con effetto dal 1° gennaio 1982 il limite minimo di retribuzione giornaliera per gli operai agricoli a tempo indeterminato, è stabilito per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, in riferimento ai minimi previsti dai contratti collettivi nazionali di categoria. A predetti limiti si applica la disciplina di cui all'art. 1 del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, nella legge 26 settembre 1981, n. 537».

*Nota all'art. 4:*

Il decreto-legge n. 402 1981, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 537, 1981, concerne contenimento della spesa previdenziale e adeguamento delle contribuzioni. Il testo dell'art. 1 è il seguente.

«Art. 1 (*Minimale di retribuzione ai fini contributivi*). — A decorrere dal periodo di paga in corso al 31 maggio 1981 i limiti minimi di retribuzione giornaliera, ivi compresa la misura giornaliera dei salari medi convenzionali, sono stabiliti, per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza ed assistenza sociale, nelle misure risultanti dalle tabelle A e B allegate al presente decreto.

I limiti minimi di retribuzione di cui al comma precedente sono aumentati ogni anno, a partire dal 1982, nella stessa misura percentuale delle variazioni delle pensioni che si verificano in applicazione dell'art. 19 della legge 30 aprile 1969, n. 153, con arrotondamento alle 10 lire per eccesso, e sono soggetti a revisione triennale da effettuarsi con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale in riferimento ai minimi previsti dai contratti collettivi nazionali di categoria raggruppati per settori omogenei. La prima revisione triennale ha effetto dal 1° gennaio 1984.

Con la stessa decorrenza di cui al primo comma, il limite minimo di retribuzione giornaliera per i lavoratori soci di società e di enti cooperativi, anche di fatto, e loro organismi associati soggetti alle norme di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602, per i pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne di cui alla legge 13 marzo 1958, n. 250, e per i lavoratori a domicilio, è stabilito, per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza ed assistenza sociale, in L. 10.000.

L'ammontare del limite minimo di retribuzione di cui al comma precedente varia nella stessa misura percentuale e con la stessa decorrenza delle variazioni delle pensioni che si verificano in applicazione dell'art. 19 della legge 30 aprile 1969, n. 153, con arrotondamento alle 10 lire per eccesso.

Il presente articolo non si applica ai contributi dovuti per gli addetti ai servizi domestici e familiari ed ai contributi dovuti per la prosecuzione volontaria dell'assicurazione generale obbligatoria.

Con effetto dal 1° gennaio 1981 le tabelle A, B e C allegate al decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488, sono sostituite dalle tabelle C, D ed E allegate al presente decreto».

*Nota all'art. 8:*

La legge n. 1204, 1971 reca tutela delle lavoratrici madri. L'art. 23 così dispone:

«Art. 23. — Alle coltivatrici dirette, artigiane ed esercenti attività commerciale di cui rispettivamente alle leggi 22 novembre 1954, n. 1136, 29 dicembre 1956, n. 1533, e 27 novembre 1960, n. 1397, è corrisposto, in caso di parto o di aborto spontaneo o terapeutico, un assegno, una volta tanto, di L. 50.000».

*Nota all'art. 9:*

Le disposizioni del titolo III della citata legge n. 1204, 1971 riguardano la corresponsione di un assegno di natalità alle coltivatrici dirette, alle lavoratrici artigiane e alle lavoratrici esercenti attività commerciale.

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  
CAIANIELLO - Avv. Mauro FERRI - Prof. Luigi MENGON-  
NI - Prof. Enzo CHELI - 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 emessa 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 dell'I.N.P.S.;

udito nell'udienza pubblica del 4 giugno 1991 il Giudice relatore Ugo Spagnoli;

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, semprechè, 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), allorquando 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-

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

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

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

**Sentenza n. 61**  
**Anno 1991**

## REPUBBLICA ITALIANA

In nome del Popolo Italiano

### LA CORTE COSTITUZIONALE

composta dai signori: Prof. Giovanni CONSO, Presidente  
- Prof. Ettore GALLO - Dott. Aldo CORASANITI - Dott.  
Francesco GRECO - Prof. Gabriele PESCATORE - Avv.  
Ugo SPAGNOLI - Prof. Francesco Paolo CASAVOLA -  
Prof. Antonio BALDASSARRE - Avv. Mauro FERRI -  
Prof. Luigi MENGONI - Prof. Enzo CHELI - Dott. Renato  
GRANATA, Giudici,

ha pronunciato la seguente

#### SENTENZA

nel giudizio di legittimità costituzionale dell'art. 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (Tutela delle lavoratrici madri), promosso con ordinanza emessa il 18 luglio 1990 dal Tribunale di Napoli nel procedimento civile vertente tra Coppola Maria e s.a.s Fiera ed altri, iscritta al n. 535 del registro ordinanze 1990 e pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica n. 36, prima serie speciale, dell'anno 1990.

*Udito* nella camera di consiglio del 12 dicembre 1990 il Giudice relatore Ugo Spagnoli.

2 Sentenza n. 61 - Anno 1991

*Ritenuto in fatto*

1. — Nel corso di un procedimento civile vertente tra Coppola Maria e s.a.s. Fiera ed altri, il Tribunale di Napoli, con ordinanza del 18 luglio 1990, ha sollevato d'ufficio, in riferimento agli artt. 3 e 37, comma primo, Cost., una questione di legittimità costituzionale dell'art. 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, interpretato nel senso che «il licenziamento intimato alla lavoratrice madre durante il periodo di interdizione sia inefficace sino al compimento del primo anno di età del bambino e non già nullo».

Il giudice *a quo*, premesso che l'interpretazione della disposizione impugnata sottoposta al vaglio di costituzionalità sarebbe assolutamente prevalente nella giurisprudenza della Corte di cassazione, osserva che tale interpretazione non garantirebbe in maniera adeguata il diritto della donna ad essere madre senza che ne sia pregiudicata la sua posizione lavorativa, protetto dal combinato disposto degli artt. 3 e 37, primo comma, Cost..

Infatti, per un verso, soltanto la dichiarazione di nullità di tale licenziamento sarebbe idonea a privarlo di qualsiasi rilievo giuridico, sottraendo effettivamente al datore di lavoro — limitatamente al periodo di interdizione — l'esercizio di poteri connessi oggettivamente con la maternità della lavoratrice, di poteri, cioè che non possano fondarsi sulle ipotesi previste dalle lettere a) b) c) del terzo comma dell'articolo impugnato.

Per altro verso, la necessaria tranquillità nella cura propria e del bambino che con la garanzia del posto di lavoro si è inteso assicurare alla lavoratrice, in attuazione dell'art. 37 Cost., sarebbe innegabilmente compromessa dalla preoccupazione di rimanere soggetta ad un licenziamento soltanto differito nel tempo fino al compimento di un anno di età del bambino.

Ulteriore argomento a favore della necessaria nullità dovrebbe poi trarre dal fatto che a tale conseguenza è assoggettato il licenziamento per causa di matrimonio, il cui divi-

3 Sentenza n. 61 - Anno 1991

to sarebbe diretto a perseguire scopi analoghi a quelli del divieto ora oggetto di esame.

Infine, dovrebbe tenersi in considerazione che, nei casi verificatisi anteriormente alla legge n. 108 del 1990 e ricadenti al di fuori delle «aree protette» dal regime di stabilità, la garanzia del posto di lavoro, e dunque dei fini posti dall'art. 37 Cost., potrebbe essere assicurata alla lavoratrice unicamente dagli strumenti apprestati dall'art. 2 impugnato.

2. — Nel giudizio davanti a questa Corte le parti private non si sono costituite né è intervenuto il Presidente del Consiglio dei ministri.

*Considerato in diritto*

1. — L'art. 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla «Tutela delle lavoratrici madri», stabilisce che le lavoratrici che si trovino in stato di gravidanza o puerperio non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gestazione fino al termine del periodo di interdizione del lavoro previsto dall'art. 4 della medesima legge, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. Il divieto di licenziamento — che opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio — non si applica nei casi di colpa grave della lavoratrice costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto, di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta, di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto per scadenza del termine.

Il Tribunale di Napoli dubita che la predetta norma — interpretata nel senso che il licenziamento intimato alla lavoratrice durante il periodo di vigenza del divieto sia temporaneamente inefficace sino al compimento di un anno di età del bambino anziché affetto da invalidità assoluta — contrari con gli artt. 3 e 37, primo comma, della Costituzione. La norma, invero, non privando tale licenziamento dei suoi effetti giuridici ma disponendo una mera sospensione temporanea

di questi ultimi, non offrirebbe alla lavoratrice una protezione adeguata: se la lavoratrice madre, colpita dal licenziamento, pur illegittimo, dovesse prendere atto, non già della nullità di esso, ma del mero differimento del suo effetto risolutorio, ne risulterebbe compromessa quella condizione di tranquillità che è invece necessaria affinché la madre possa provvedere alla cura propria e a quella del figlio, con ogni prevedibile conseguenza negativa sullo svolgimento fisiologico della gestazione e dell'allattamento.

Inoltre, in conseguenza della mancanza di quella protezione, la maternità si tradurrebbe in un pregiudizio per la posizione lavorativa della donna e quindi in un inammissibile ostacolo alla realizzazione della sua piena eguaglianza nel mondo del lavoro.

2. — La questione è fondata.

Certamente, l'interpretazione che la giurisprudenza di legittimità ha dato pressoché costantemente alla norma impugnata è nel senso della inefficacia temporanea del licenziamento intimato alla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e puerperio precisato nella norma stessa. Le Sezioni Unite della Corte di cassazione hanno confermato tale orientamento con la sentenza n. 8535 del 21 agosto 1990, affermando che, nonostante l'esplicito divieto stabilito dall'art. 2 della legge n. 1204, il licenziamento disposto nel periodo suddetto deve ritenersi meramente inefficace, analogamente a quanto ritenuto per il licenziamento intimato durante la malattia del lavoratore e prima dell'esaurirsi del così detto periodo di comporto. Ciò in ragione sia del carattere meramente temporaneo del divieto, sia della mancanza di una espressa previsione di nullità del recesso operato in violazione di esso (quale quella invece contenuta nell'art. 1 della legge n. 7 del 1963), nonché in considerazione del fatto che la conservazione del posto durante il periodo di gravidanza e puerperio è sufficiente a realizzare i fini di tutela di interessi costituzionalmente rilevanti perseguiti dalla legge n. 1204.

3. — La legge n. 1204 del 1971, sulla tutela delle lavoratrici madri, con l'intento di dare più ampia e incisiva attuazione

ai richiamati precetti costituzionali ha migliorato notevolmente il trattamento disposto dalla precedente legge n. 860 del 1950, e ciò soprattutto prevedendo per la lavoratrice, un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro (artt. 4 e 5), nonché la possibilità di fruire di periodi di assenza facoltativa (art. 7) e di riposi giornalieri (art. 10). Orbene, presupposto essenziale e cardine di questo sistema normativo, e di tutte le numerose altre disposizioni protettive previste dalla legge, è il divieto di licenziamento previsto — tranne per i casi tassativamente elencati — dall'art. 2, come dimostra il fatto che tale divieto è penalmente sanzionato dall'art. 31 della medesima legge. Ed infatti, in mancanza di tale divieto, non soltanto il datore di lavoro potrebbe liberarsi, licenziando la lavoratrice, degli oneri che la normativa di tutela pone a suo carico, ma la lavoratrice stessa potrebbe essere indotta, dal timore del licenziamento, a rinunciare ad avvalersi delle misure di tutela per lei predisposte ed in particolare di quelle che la legge rimette alla sua libertà di scelta (e, ancor prima, potrebbe essere indotta a rinunciare alla stessa maternità).

È pur vero che, terminato il periodo previsto dall'art. 2 il datore riacquista comunque il potere di recedere dal rapporto nei casi e alle condizioni previste dalla legge; ma, una volta che il rapporto di lavoro è rientrato nei binari della normalità, è ben più difficile che si verifichi l'ipotesi — ed è quindi più difficile che vi sia il fondato e condizionante timore — di un licenziamento determinato dagli inconvenienti che le misure di garanzia previste dalla legge n. 1204 hanno comportato per il datore di lavoro in una fase del rapporto ormai pregressa.

4. — Un divieto che comporti un mero differimento dell'efficacia del licenziamento anziché la nullità radicale di esso rappresenta però una misura di tutela insufficiente rispetto alle direttive dell'art. 37 della Costituzione anche sotto un altro profilo.

La protezione cui fa riferimento la norma costituzionale, infatti, non si limita alla salute fisica della donna e del bam-

6 *Scienza n. 61 - Anno 1991*

bino, ma investe tutto il complesso rapporto che, nel detto periodo, si svolge tra madre e figlio; il quale rapporto — come ha affermato questa Corte — deve essere protetto 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 (sentenze nn. 1 del 1987 e 332 del 1988). Nel contempo, il principio posto dall'art. 37 — collegato al principio di uguaglianza — impone alla legge di impedire che possano, dalla maternità e dagli impegni connessi alla cura del bambino, derivare conseguenze negative e discriminatorie.

Entrambe queste esigenze impongono, per lo stato di gravidanza e puerperio, di adottare misure legislative dirette non soltanto alla conservazione dell'impiego, ma anche ad evitare che nel relativo periodo di tempo intervengano, in relazione al rapporto di lavoro, comportamenti che possano turbare ingiustificatamente la condizione della donna ed alterare il suo equilibrio psico-fisico, con serie ripercussioni sulla gestazione o, successivamente, sullo sviluppo del bambino. Al fine di assicurare una effettiva tutela a tali interessi invero la sola conservazione temporanea del rapporto, pur rimanendo essenziale, non è tuttavia sufficiente. Non vi è dubbio, infatti, che l'intimazione del licenziamento fuori dai casi espressamente previsti, soprattutto nella particolare condizione in cui si trova la donna nel periodo di gravidanza ed in quello di puerperio, è causa di grave turbamento, anche se gli effetti del recesso non sono immediati ma differiti. Questa sorta di licenziamento annunciato, infatti, prospetta alla lavoratrice la certezza del venir meno, a breve termine, di un reddito personale che può anche essere l'unico, non solo per la stessa donna ma anche per il suo nucleo familiare, o che può costituire comunque una quota essenziale del reddito familiare complessivo; e ciò proprio in un momento in cui le esigenze connesse alla nascita del figlio impongono nuovi oneri. E comporta la necessità di reperire tempestivamente altre fonti di reddito e di riorganizzare in conseguenza la propria esistenza e quella della propria famiglia: il che non può non interfe-

*Scienza n. 61 - Anno 1991*

rire in modo pesantemente negativo sulle condizioni della donna e sul suo rapporto con il figlio e quindi sulla salute e sulla formazione della personalità di quest'ultimo. È inoltre appena il caso di sottolineare quanto difficile si presenti — in una situazione ormai cronicamente distante dal pieno impiego — una prospettiva di occupazione per le donne con prole in tenera età, spesso colpite da una sostanziale discriminazione.

Né la gravità di una simile turbativa può considerarsi rimossa o anche significativamente attenuata dalle norme, pure di recente introduzione, che delimitano o regolano in varia misura il potere di recesso del datore di lavoro. In primo luogo, infatti, si tratta di discipline che non hanno specifico riguardo alle esigenze di tutela differenziata imposte dall'art. 37 — ma anche dall'art. 31 — con riferimento alla condizione della donna e alla maternità. In secondo luogo, per gran parte delle situazioni di prevalente impiego femminile la tutela è soltanto obbligatoria e ridotta ad un compenso risarcitorio assai limitato.

5. — Se queste sono le esigenze ed i principi di rango costituzionale sottesi al divieto di licenziamento della lavoratrice nel periodo di gravidanza e puerperio, ne deriva essere essenziale che tale divieto sia assistito da quelle misure idonee ad impedire che l'atto vietato sia ugualmente compiuto e sia ugualmente conveniente per chi lo compie. Ciò dà ragione della sanzione penale prevista dall'art. 31; ma ciò soprattutto richiede, sul piano civile, che, se il licenziamento vietato viene ugualmente disposto, l'ordinamento giuridico, di cui esso costituisce una violazione, non lo recepisca in alcuna misura e cioè lo consideri totalmente improduttivo di effetti, come del resto è disposto per l'ipotesi, per certi aspetti analoga, del licenziamento per causa di matrimonio, di cui alla legge 9 gennaio 1963, n. 7, che peraltro è anche funzionalmente connessa alle concrete esigenze di tutela della maternità, come mise in rilievo questa Corte con la sentenza n. 27 del 1969.



8 Sentenza n. 61 - Anno 1991

Né, d'altra parte, potrebbe opporsi che la nullità eccederebbe gli scopi della tutela in quanto non sarebbe limitabile solo a tale periodo, ed occorrerebbe, per procedere ad un successivo recesso, la sussistenza di una nuova causa giustificatrice. Alle considerazioni già svolte circa la individuazione degli scopi di tutela che vengono qui in considerazione, deve essere aggiunto il rilievo che, terminato il periodo protetto, il datore di lavoro riacquista l'integrità del suo potere di recesso, nel rispetto dei limiti previsti dalla legge e delle regole da essa imposte. Il che certamente potrà richiedere — se tale è la normativa applicabile nella fattispecie concreta — la sussistenza di una causa giustificatrice, ma nulla esige che la stessa sia nuova, essendo invece necessario soltanto — come del resto è logico — che essa sussista (ancora) al momento in cui il licenziamento viene legittimamente intimato.

6. — Infine, resta da precisare che il rafforzamento della tutela conseguente alla presente pronuncia è anche uno strumento necessario per evitare che la maternità si traduca in concreto in un impedimento alla realizzazione dell'effettiva parità di diritti della donna lavoratrice. Ciò è in piena sintonia con lo stesso art. 37 Cost., che, letto in connessione con l'art. 3, secondo comma, impone di accordare alla donna le misure speciali e più energiche di protezione necessarie a rimuovere le gravi discriminazioni che in fatto la colpiscono in relazione ai compiti connessi con la maternità e la cura dei figli e della famiglia, dal cui assolvimento peraltro trae vantaggio l'intera comunità.

Per questi motivi

#### LA CORTE COSTITUZIONALE

*dichiara* la illegittimità costituzionale dell'art. 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (Tutela delle lavoratrici madri), nella parte in cui prevede la temporanea inefficacia anziché

9 Sentenza n. 61 - Anno 1991

la nullità del licenziamento intimato alla donna lavoratrice nel periodo di gestazione e di puerperio indicato nel predetto articolo.

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, il 28 gennaio 1991.

*F.to:* Giovanni L. NSO, Presidente  
Ugo SPAGNOLI, Redattore  
Doro MINELLI, Cancelliere

Depositata in cancelleria l'8 febbraio 1991.

Il Direttore della Cancelleria  
*F.to:* MINELLI

Ciò posto, non ha senso denunciare quale violazione del diritto di difesa l'esclusione della prova diretta a dimostrare l'assenza, nel caso concreto, dell'intento speculativo. Tipizzazioni, qualificazioni, valutazioni legali come quelle sindacate possono bensì essere censurate sotto il profilo della mancanza di ragionevolezza, contestandosi che esse trovino rispondenza nella situazione socio-economica in riferimento alla quale sono formulate ai fini perseguiti dalla legge, o che esse, o le misure sulla base di esse adottate, siano congrue rispetto a tali fini.

Sennonché nessun rilievo specifico sul punto (cioè in ordine all'effettiva ricorrenza della situazione socio-economica di riferimento o alla congruità delle tipizzazioni, qualificazioni, valutazioni, o delle conseguenti misure nel senso dianzi indicato) ha prospettato l'ordinanza di rimessione, malgrado il richiamo all'art. 3 della Costituzione, richiamo che rimane pertanto generico e inidoneo a dar corpo a una censura apprezzabile.

PER QUESTI MOTIVI

#### LA CORTE COSTITUZIONALE

*Dichiaro non fondata la questione di legittimità costituzionale, in riferimento agli artt. 42, secondo comma, 24, primo e secondo comma, e 3, primo comma, della Costituzione, dell'art. 76, terzo comma, del d.P.R. 29 settembre 1973, n. 597 (Istituzione e disciplina dell'imposta sul reddito delle persone fisiche) sollevata dalla Commissione tributaria di primo grado di Biella con l'ordinanza di cui in epigrafe.*

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, il 18 marzo 1991.

*Il Presidente e redattore: CORASANITI*

*Il cancelliere: MINELLI*

Depositata in cancelleria il 26 marzo 1991.

*Il direttore della cancelleria: MINELLI*

91C0395

N. 132

Sentenza 18-29 marzo 1991

*Giudizio di legittimità costituzionale in via incidentale.*

*Lavoro - Donna lavoratrice - Tutela - Astensione obbligatoria per maternità - Contratto a tempo parziale di tipo verticale su base annua - Indennità giornaliera di maternità - Esclusione nel caso di inizio dell'astensione oltre i sessanta giorni dopo la cessazione della precedente fase di lavoro, anche in relazione ai previsti successivi periodi di ripresa dell'attività lavorativa - Richiamo alla sentenza n. 160/1974 della Corte - Natura indennitaria dell'istituto finalizzato all'adeguata protezione della madre lavoratrice e del bambino - Irrazionalità e ingiustificatezza discriminatoria della norma censurata - Illegittimità costituzionale.*

*(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 17, secondo comma).*

#### LA CORTE COSTITUZIONALE

composta dai signori:

*Presidente: prof. Ettore GALLO;*

*Giudici: dott. Aldo CORASANITI, prof. Giuseppe BORZELLINO, dott. Francesco GRECO, prof. Gabriele PESCATORE, avv. Ugo SPAGNOLI, prof. Francesco Paolo CASAVOLA, prof. Antonio BALDASSARRE, prof. Vincenzo CAIANIELLO, avv. Mauro FERRI, prof. Luigi MENGONI, prof. Enzo CHELI, dott. Renato GRANATA;*

ha pronunciato la seguente

#### SENTENZA

nel giudizio di legittimità costituzionale dell'art. 17, secondo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (Tutela delle lavoratrici madri), promosso con ordinanza emessa il 3 aprile 1990 dal Pretore di Lucca nel procedimento civile vertente tra Meloni Aurora e S.p.A. Esselunga Viareggio ed altro, iscritta al n. 595 del registro ordinanze 1990 e pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica n. 39, prima serie speciale, dell'anno 1990;

Visti gli atti di costituzione della S.p.A. Esselunga Viareggio e dell'I.N.P.S.;

Udito nell'udienza pubblica del 12 febbraio 1991 il Giudice relatore Ugo Spagnoli;

Uditi l'avvocato Nicola Pinto per S.p.A. Esselunga e l'avvocato Gaspare Benenati per l'I.N.P.S.;

#### *Ritenuto in fatto*

1. — Nel corso di un procedimento civile vertente tra Meloni Aurora e S.p.A. Esselunga Viareggio e altro, il Pretore di Lucca, giudice del lavoro, ha sollevato d'ufficio — in riferimento agli artt. 3, 31 e 37 Cost. — una questione di legittimità costituzionale dell'art. 17, secondo comma, della legge n. 1204 del 1971 «nella parte in cui esclude dal diritto alla percezione dell'indennità giornaliera di maternità le lavoratrici con contratto di lavoro part-time di tipo verticale su base annua, allorché il loro rapporto di lavoro all'inizio del periodo di astensione obbligatoria sia sospeso da oltre sessanta giorni».

Oggetto del giudizio *a quo* è la spettanza del diritto all'indennità giornaliera di maternità della lavoratrice — legata all'azienda da un rapporto di lavoro part-time verticale su base annua, in cui le prestazioni lavorative erano concentrate nel periodo maggio-ottobre — per la quale il periodo di astensione obbligatoria di cui all'art. 4 della legge n. 1204 del 1971 coincideva con la ripresa del periodo lavorativo ed avveniva dopo una sospensione dell'attività superiore a sessanta giorni.

Secondo il Pretore — poiché per consolidata opinione giurisprudenziale il contratto part-time verticale sarebbe un contratto di lavoro a tempo indeterminato in cui si alternano periodi di vigenza e periodi di sospensione (non verificandosi qui lo scambio lavoro-salario) — la lavoratrice, nel caso di specie, doveva dirsi esclusa dal godimento dell'indennità di maternità poiché l'art. 17, secondo comma, non ne consente l'attribuzione, tra le altre, alle lavoratrici che all'inizio del periodo di astensione obbligatoria, si trovino sospese da più di sessanta giorni. Proprio questa esclusione dal beneficio giustificherebbe i dubbi di costituzionalità della disposizione impugnata. Essa infatti determinerebbe per tale via una inammissibile disparità di trattamento della lavoratrice con contratto part-time annuale rispetto sia alle lavoratrici con contratto part-time orizzontale oppure verticale a base mensile o settimanale (in cui i periodi di sospensione non superano i sessanta giorni), sia alle lavoratrici a tempo pieno, lavoratrici che invece conserverebbero, tutte, il diritto ai benefici previsti dalla legge n. 1204 del 1971: l'esclusione dai medesimi benefici nel caso di specie sarebbe in contraddizione senza ragionevole motivo con la sostanziale equiparazione dei contratti full-time e di tutti quelli part-time, distinti soltanto per ciò che riguarda la commisurazione della retribuzione.

La medesima ingiustificata esclusione, inoltre, penalizzando pesantemente la lavoratrice madre, si tradurrebbe anche nella violazione dei precetti costituzionali degli artt. 31 e 37 Cost.

2. — Nel giudizio davanti a questa Corte si è costituita la Esselunga S.p.A. ed ha presentato in prossimità dell'udienza una memoria illustrativa, chiedendo una pronunzia di infondatezza della questione. A suo avviso infatti, atteso il carattere volontario della scelta del contratto part-time del tipo di quello di specie e, conseguentemente, dell'assenza dal lavoro superiore ai sessanta giorni, non potrebbe utilmente farsi richiamo alle sentenze di questa Corte nn. 106 del 1980 e 332 del 1988, concernenti assenze determinate da esigenze connesse alla maternità.

Si è costituito in giudizio pure l'I.N.P.S., osservando che il legislatore potrebbe legittimamente sottoporre a limitate condizioni l'attribuzione di provvidenze economiche alle lavoratrici madri, purché nei limiti della razionalità; e quanto accadrebbe nella specie in cui il verificarsi o meno del decorso del periodo di assenza o sospensione del lavoro fissato nell'art. 17, secondo comma, sarebbe elemento idoneo a differenziare le situazioni e dunque a giustificare una loro disciplina corrispondentemente diversa.

#### *Considerato in diritto*

1. — Secondo l'art. 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro stabilita dagli artt. 4 e 5 della medesima legge.

L'art. 17, secondo comma, attribuisce il diritto a tale indennità anche alle lavoratrici che, all'inizio del periodo di astensione obbligatoria, si trovino sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero disoccupate, ma solo se l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano trascorsi più di

giorni (nei quali non vanno computati i giorni di assenza per malattia o infortunio, né, in ragione di quanto deciso da questa Corte con sentenza n. 106 del 1980, quelli di assenza facoltativa ai sensi dell'art. 7, primo e secondo comma, né, in ragione di quanto deciso da questa Corte con sentenza n. 332 del 1988, i periodi di assenza di cui la lavoratrice abbia fruito per accudire il minore a lei affidato in preadozione, né infine, in ragione di quanto ritenuto dalla Corte di cassazione, i periodi in cui la lavoratrice è stata collocata in aspettativa sindacale).

Il Pretore di Lucca interpreta tale norma — in conformità all'indirizzo enunciato dalla Corte di cassazione con sentenza n. 5668 del 9 novembre 1984 — nel senso che nei rapporti di lavoro a tempo parziale annuo, che prevedono fasi di lavoro limitate ad alcuni mesi dell'anno, l'indennità giornaliera di maternità non è dovuta se il periodo di astensione obbligatoria inizia tra una fase di lavoro e l'altra e dopo più di 60 giorni dalla cessazione della fase di lavoro precedente.

Secondo il giudice a quo la norma, così intesa, determina una disparità di trattamento non ragionevolmente giustificata tra le lavoratrici a tempo parziale annuo e lavoratrici a tempo parziale giornaliero, settimanale o mensile, nonché tra le prime e le lavoratrici a tempo pieno. L'ingiustificata esclusione dal beneficio in esame, per le pregiudizievoli conseguenze che essa determina, sul piano economico, ma anche sul piano morale e familiare, a carico della lavoratrice madre a tempo parziale annuo, si tradurrebbe anche in una violazione degli artt. 31 e 37 della Costituzione.

2. — La questione è fondata.

L'indennità giornaliera di maternità prevista dall'art. 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 è diretta a tenere indenne la donna lavoratrice — sia pure in misura non completa — dalla perdita di reddito lavorativo che altrimenti essa subirebbe a causa dell'astensione dal lavoro per gravidanza e puerperio.

Proprio in ragione di tale sua natura indennitaria l'istituto rappresenta puntuale attuazione sia di quella speciale, adeguata protezione alla madre lavoratrice e a suo figlio, che è stabilita dall'art. 37, primo comma, sia del principio di uguaglianza sostanziale previsto dall'art. 3, secondo comma, della Costituzione.

Tale indennità, infatti, serve ad assicurare alla madre lavoratrice la possibilità di vivere questa fase della sua esistenza senza una radicale riduzione del tenore di vita che il suo lavoro le ha consentito di raggiungere e ad evitare, quindi, che alla maternità si ricollegli uno stato di bisogno economico, pregiudizievole per il benessere della donna e del bambino che sta per nascere o che è nei suoi primi mesi di vita.

Nel contempo, l'indennità in esame contribuisce ad assicurare alla donna lavoratrice il diritto di scegliere liberamente di essere madre, senza che tale sua libertà sia di fatto limitata o condizionata dalla prospettiva di una perdita del proprio reddito lavorativo quale conseguenza della maternità.

La funzione di indennizzare la donna lavoratrice dalla perdita di reddito lavorativo che altrimenti essa subirebbe per effetto della maternità è propria dell'indennità in esame anche nelle varie ipotesi in cui, a norma dell'art. 17 della legge, l'indennità stessa viene riconosciuta pur in mancanza di un lavoro in atto al momento in cui inizia il periodo di astensione obbligatoria.

In tali casi, infatti, l'indennità non muta la sua natura per assumere il carattere di un mero sussidio o premio alla maternità: se così fosse, non sarebbe giustificabile l'esclusione dal beneficio delle donne non lavoratrici, ed invece il legislatore ha inteso sopperire mediante servizi sociali alle particolari esigenze che derivano dalla maternità, in sé considerata. Nei casi previsti dall'art. 17, l'indennità giornaliera di maternità è, invece, diretta ad indennizzare la donna lavoratrice per la perdita della retribuzione ricavabile dal lavoro che essa avrebbe presumibilmente potuto trovare o riprendere se non ne fosse stata impedita dalla maternità e dal periodo di astensione obbligatoria dal lavoro che essa comporta. Da ciò derivano le limitazioni del beneficio ai casi in cui la preesistente cessazione dell'attività lavorativa non sia da considerare — in virtù di meccanismi presuntivi dettati da evidenti esigenze di semplificazione — una situazione ormai definitiva, frutto di una scelta della lavoratrice o comunque indipendente dalla maternità. Così è, appunto, per le ipotesi in cui la brevità dell'intervallo di tempo intercorso tra la cessazione del lavoro e l'inizio del periodo di astensione obbligatoria, oppure il godimento dell'indennità di disoccupazione ovvero il collocamento in Cassa integrazione guadagni o in aspettativa sindacale o altre specifiche circostanze consentono di presumere che la lavoratrice fosse ancora inserita nel circuito del lavoro allorché il periodo di astensione obbligatoria ha avuto inizio.

Questa essendo la funzione che è propria dell'istituto e che fa dovuta attuazione, nei sensi già detti, del dettato costituzionale, è chiaro che, rispetto ad essa, costituisce una palese incoerenza, tale da determinare un'ingiustificabile disparità di trattamento, l'esclusione del diritto all'indennità nei casi e nella misura in cui, nei rapporti a tempo parziale

anno, il periodo di astensione obbligatoria, pur iniziato dopo più di 60 giorni dalla fine della precedente fase di lavoro, viene a coincidere con la prevista successiva fase di ripresa dell'attività lavorativa. In siffatta ipotesi, infatti, la lavoratrice, per effetto della maternità, viene a perdere una retribuzione di cui avrebbe certamente — e non solo probabilmente — goduto se non si fosse dovuta astenere dal lavoro in ragione del suo stato.

Riguardo a tale ipotesi non è conferente l'argomento relativo al carattere volontario della scelta del contratto a tempo parziale annuo, dal momento che qui non è questione di considerare se il protrarsi della sospensione del lavoro oltre il sessantesimo giorno induca ad escludere in via presuntiva il nesso di causalità tra l'inizio del periodo di astensione obbligatoria e la perdita di un reddito lavorativo potenziale: tale nesso di causalità, nell'ipotesi in esame esiste per definizione e riguarda non già la perdita di una probabilità di reddito, ma la perdita di un reddito effettivo attuale.

Questa Corte, del resto, ha già rilevato, nella sentenza n. 160 del 1974, che la disoccupazione conseguente a periodo di sosta, nei rapporti di lavoro analoghi a quello qui considerato, non può ritenersi volontaria per il lavoratore in conseguenza del fatto di aver volontariamente accettato quel tipo di attività, il più delle volte imposta dalle condizioni del mercato del lavoro: sicché — alla stregua di quanto affermato nella medesima sentenza — la lavoratrice rimasta priva di lavoro durante il periodo intercorrente tra una fase di lavoro e l'altra di un rapporto a tempo parziale annuo, può senz'altro acquisire, in tale periodo, il diritto all'indennità di disoccupazione allorché sussistano gli altri requisiti dai quali tale diritto prende vita, tra i quali l'iscrizione nelle liste di collocamento. Tale indennità viene sostituita dall'indennità giornaliera di maternità, a norma del terzo comma dell'art. 17, anche se il periodo di astensione obbligatoria ha inizio più di 60 giorni dopo la cessazione della precedente fase di lavoro.

Nei casi in cui, invece, nell'intervallo tra una fase di lavoro e l'altra, la lavoratrice non sia nella condizione di godere dell'indennità di disoccupazione, trova giustificatamente applicazione, per la durata di tale intervallo, la regola posta dall'art. 17, secondo comma.

Ma allorché il periodo di astensione obbligatoria, iniziato durante l'intervallo, viene a coprire anche, in tutto o in parte, l'arco di tempo previsto come fase di lavoro, escludere il diritto della lavoratrice all'indennità giornaliera di maternità significa operare una irrazionale e ingiustificata disparità di disciplina rispetto alla norma principale e originaria che prevede tale indennità per ogni altra ipotesi di assenza dal lavoro direttamente determinata dall'obbligo di astensione previsto dagli artt. 4 e 5 della legge. Significa, anche, per quanto già si è detto, pregiudicare il diritto di questa categoria di lavoratrici di godere alla pari delle altre di quella speciale adeguata protezione che l'ordinamento tenuto ad assicurare alla donna lavoratrice specie in occasione della maternità; e vuole dire, infine, comprimere la loro libertà di scegliere di diventare madri, senza essere condizionate dal timore di dover sacrificare, per questa scelta, il diritto a quel reddito che esse hanno acquisito con il loro lavoro.

PER QUESTI MOTIVI

#### LA CORTE COSTITUZIONALE

*Dichiara la illegittimità costituzionale dell'art. 17, secondo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (Tutele delle lavoratrici madri), nella parte in cui, per le lavoratrici con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale su base annua, allorché il periodo di astensione obbligatoria abbia inizio più di 60 giorni dopo la cessazione della precedente fase di lavoro, esclude il diritto all'indennità giornaliera di maternità, anche in relazione ai previsti successivi periodi di ripresa dell'attività lavorativa.*

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, il 18 marzo 1991.

*Il Presidente:* GALLO

*Il redattore:* SPAGNOLI

*Il cancelliere:* MINELLI

Depositata in cancelleria il 29 marzo 1991.

*Il direttore della cancelleria:* MINELLI

Avverso tale sentenza l'Inps ha proposto ricorso per cassazione affidato ad un unico motivo poi illustrato con memoria.

Il Dell'Orto ha resistito con controricorso.

*Motivi della decisione.* — L'Ente ricorrente lamenta, con riferimento all'art. 360, n. 3, c.p.c., violazione e falsa applicazione dell'art. 2118 c.c., in relazione agli artt. 12, l. 30 aprile 1969, n. 153, e 16, l. 23 aprile 1981, n. 155, assumendo che il giudice di merito ha erroneamente considerato persistente il rapporto di lavoro di cui alla causa, fino alla data di scadenza del periodo di preavviso, ancorché non lavorato, entro cui solamente il lavoratore ha effettivamente compiuto il 55° anno di età previsto dalla legge per la concessione della richiesta pensione.

In proposito, però, il controricorrente ha dedotto che il periodo di preavviso non costituisce protrazione del rapporto di lavoro oltre la data di effettiva cessazione della prestazione lavorativa solo quando le parti abbiano espresso al riguardo, una propria corrispondente specifica volontà, del tutto insussistente nella specie, atteso che la mancanza di attività di lavoro nel periodo di preavviso è, nel caso, riferibile solamente alla circostanza, pacifica nella causa, della preesistente assegnazione del lavoratore in cassa integrazione guadagni.

Il ricorso dell'Inps non è fondato.

Se è vero, infatti, come sostenuto dal ricorrente, che il periodo di preavviso non lavorato, in ipotesi di dimissioni del lavoratore in corso di un normale e perdurante rapporto di lavoro, pur se soggetto a contribuzione previdenziale, non comporta la protrazione del rapporto di lavoro oltre la data di effettiva cessazione della prestazione lavorativa, è, però, anche vero che è diversa la situazione in cui il lavoratore si trova (come nella specie) al momento del suo recesso dal rapporto di lavoro, in cassa integrazione guadagni, e cioè, in una particolare situazione di mera sua disponibilità alla prestazione lavorativa negozialmente prevista, prestazione non effettivamente resa solo perché ritenuta, allo stato, non necessaria per riconosciute esigenze aziendali del datore di lavoro. In una tale specifica situazione la circostanza della omessa effettiva prestazione della attività lavorativa durante il periodo di preavviso, attività che sarebbe dovuta dal lavoratore per avere lo stesso unilateralmente dichiarato di voler recedere dal rapporto per dimissioni, non comprova, dunque, di per sé, la pretesa pregressa cessazione del rapporto di lavoro alla data di inizio del periodo di preavviso, essendo, invece, a tal fine necessario dare anche prova della ulteriore circostanza della cessazione da parte del lavoratore in cassa integrazione guadagni, della disponibilità a prestare la sua

prevista attività lavorativa durante il periodo stesso di preavviso.

Nella specie, al contrario, come è stato congruamente accertato dal Tribunale, con motivazione che non è oggetto di censura da parte del ricorrente, al lavoratore è stato corrisposto dal datore di lavoro il compenso dovuto per il periodo di preavviso, proprio permanendo la detta disponibilità del lavoratore in cassa integrazione; sicché è solo al termine di tale periodo che va riferita la definitiva cessazione del rapporto di lavoro.

Nè la circostanza che al lavoratore in cassa integrazione guadagni sia stato erogato il trattamento di integrazione salariale durante il periodo di preavviso, in conseguenza del suo recesso per dimissioni (ed anche regolarmente compensato dal datore di lavoro), può comportare per effetto dell'inammissibile cumulo di tale compenso con il trattamento di integrazione salariale, che il rapporto di lavoro sia da ritenere effettivamente cessato prima del periodo di preavviso.

La detta circostanza, a parte la sua mera prospettazione in via ipotetica e solo nella memoria illustrativa dell'Inps (e quindi anche tardiva e inammissibile), seppure potesse essere comprovata, non ha, invero, rilievo sulla questione, oggetto della controversia, della durata e dell'effettivo termine del rapporto di lavoro, che va, in fattispecie singolari come quella in esame, in ogni caso accertata secondo il già indicato criterio della disponibilità del lavoratore alla propria prestazione od utilizzazione nell'azienda.

Detta circostanza, pertanto, riguarda solo il diverso accertamento di quale sia il trattamento dovuto al lavoratore in cig durante il periodo di preavviso; ed, in caso di indebito cumulo, il quale sia, fra più trattamenti erroneamente cumulati, quello di cui possa essere eventualmente pretesa la restituzione. Ma essa non incide sulla situazione del lavoratore in cig come da disposizione dell'imprenditore.

Il ricorso va, dunque, rigettato.

Sussistono equi motivi per la compensazione delle spese (*Omissis*).

#### CORTE DI CASSAZIONE - Sezione Lavoro

30 maggio 1989, n. 2597 — Pres. D'ALBERTO — Est. ALICATA — P.M. DE TOMMASO (*concl. conf.*) — Santini c. Cassa nazionale mutualità e previdenza addetti industria della stampa e della carta.

Parità uomo-donna — Necessità risoluzione dei rapporti di lavoro — Licenziamento del personale femminile al raggiungimento del cinquantesimo anno di età — Finalità — Carattere discriminatorio del licenziamento — Esclusione — Fattispecie.

Ove il sesso non venga assunto come motivo di licenziamento, bensì soltanto al limitato fine di fissare le date della necessaria risoluzione dei rapporti di lavoro in modo da favorire per ogni dipendente il conseguimento di particolari benefici pensionistici legati al raggiungimento di determinati traguardi di contribuzione, per gli uomini, o di età, per le donne, deve escludersi il carattere discriminatorio, in relazione al sesso, del licenziamento stesso. (Nella specie, in attuazione del deliberato programma di scioglimento della Cassa, il licenziamento del personale non avveniva direttamente bensì al raggiungimento dei trentacinque anni di contribuzione o del cinquantaquantesimo anno di età, se donne, in modo da consentire ai vari dipendenti, alla stregua della legislazione vigente al tempo della delibera programmatica, di conseguire determinati benefici pensionistici) (\*) (1).

(\*) Massima redatta da questa rivista.

(1) Dal principio riportato nella massima sopra pubblicata, può indirettamente evincersi — con riferimento alla sentenza d'appello confermata dalla S.C.

che la discriminazione fondata sul sesso, di cui all'art. 13, l. 9 dicembre 1977, n. 903, sussiste solo ove il sesso venga assunto come motivo determinante dell'atto discriminatorio.

Nel caso deciso, il carattere discriminatorio del licenziamento è stato escluso in base alla considerazione che il sesso non è stato assunto come motivo del licenziamento, bensì soltanto al limitato fine di fissare, nell'ambito di un programma di scioglimento dell'ente datore di lavoro, le date della necessaria risoluzione dei rapporti in modo da favorire per ogni dipendente il cumulo di particolari benefici previsti al raggiungimento dei 35 anni di contribuzione, se uomini, o dell'età pensionabile, se donne.

Per la decisione sopra pubblicata, inoltre, la circostanza, accertata dal giudice d'appello, del mantenimento in servizio, all'epoca del licenziamento della lavoratrice, di 11 donne e di soli 3 uomini, concorre ad escludere il carattere discriminatorio della condotta del datore di lavoro che — aggiunge la S.C. — nel trasferimento alla età «avrebbe anche potuto favorire il personale più giovane, a prescindere dal sesso (cosa che, a giudicare dalla proporzione dei 14 dipendenti anzidetti, potrebbe essersi verificata proprio a favore delle donne, rispetto agli uomini con 35 anni di contribuzione ma con meno di 60 anni di età)».

Nell'affermare il sopra riportato principio di diritto la S.C. ritiene altresì di prescindere da quanto statuito da Corte cost. 11 giugno 1986, n. 137 (in questa rivista 1986, 302, con ampia nota redazionale) sulla illegittimità dell'art. 11, l. 15 luglio 1966, n. 604 e di altre norme dell'ordinamento previdenziale che prevedono il conseguimento della pensione di vecchiaia della donna lavoratrice al compimento del 55° anno di età, anziché, come per l'uomo, al compimento del 60° anno, non potendo questa incidere su un tale programma di scioglimento dell'ente, così obbligando quest'ultimo a rimanere in vita per tutta la durata del rapporto.

**Svolgimento del processo.** — Maria Santini, già dipendente della Cassa nazionale mutualità e previdenza addetti industria delle stampe e della carta, con atto notificato l'8 gennaio 1987, propone ricorso per cassazione, affidato a due mezzi di annullamento, avverso la sentenza del 29 novembre 1985-19 marzo 1986, con la quale il Tribunale di Roma, rigetta l'appello da lei proposto avverso la sentenza del Pretore di Roma depositata il 19 marzo 1983. Questi, aveva a sua volta rigettato la domanda da lei proposta tendente a far dichiarare l'illegittimità del provvedimento della Cassa con il quale era stata respinta la sua richiesta di optare per la prosecuzione del rapporto di lavoro oltre l'età pensionabile ai sensi dell'art. 4 della l. 903/1977 e la illegittimità del licenziamento intimatole per raggiunti limiti di età con conseguente condanna della Cassa alla reintegrazione nel posto, corrispondendole

In argomento, v. anche Corte cost. 17 aprile 1988, n. 498, in questa rivista 1988, 229, con ampia nota redazionale, la quale, nel dichiarare illegittimo l'art. 4, l. n. 903 del 1977 (nella parte in cui subordina il diritto delle lavoratrici, in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia, di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini, all'esercizio di un'opzione in tal senso), ha sostanzialmente modificato la dichiarazione di illegittimità dello stesso art. 11, l. n. 604 del 1966, che deve ritenersi caducato soltanto in ordine alla possibilità di licenziamento *ad nutum* della lavoratrice al cinquantaquantesimo anno, pur se in possesso del requisito di una (costituzionalmente legittima) età pensionabile inferiore a quella dell'uomo.

Non è questa la prima decisione della Cassazione che interviene a proposito della discriminazione ex art. 13, l. n. 903 del 1977.

In precedenza, sull'argomento, si sono pronunciate: Cass. 5 maggio 1987, n. 4182, in questa rivista 1987, «Massime Cass.» 83, n. 282; Cass. 5 marzo 1986, n. 1444, in questa rivista 1986, 380, con nota redazionale; Cass. 28 marzo 1980, n. 2054, *ibidem* 1981, 447 (m), n. 349 e, per esteso, in «Foro it.» 1980, I, 2508, con nota di Mazzotta, decisioni tutte nel senso che la discriminazione sanzionata dalla l. n. 903 del 1977, sussiste soltanto se l'elemento del sesso del lavoratore abbia realmente svolto nell'*animus* del datore di lavoro un ruolo decisivo nella determinazione della sua volontà, dovendosi, invece, escludere — aggiunge Cass. n. 1444 del 1986, cit. — ogni qualvolta concorrano condizioni obiettive idonee a giustificare tale trattamento differenziato.

Per connessione v. Cass. 2 marzo 1989, n. 1168, in questa rivista 1989, «Massime Cass.» 46, n. 170 e, per esteso, in «Or. giur. lav.» 1989, n. 339, secondo cui il rimedio previsto dall'art. 15, l. n. 903 del 1977, è esperibile anche avverso un atto discriminatorio attuato in fase di assunzione, in relazione al quale il Pretore, nell'ambito dell'ordine di rimozione degli effetti lesivi dell'atto medesimo, può anche accertare e liquidare il danno subito dal lavoratore discriminato.

la retribuzione fino al 31 ottobre 1987 ed, in subordine, al risarcimento dei danni per la mancata retribuzione e per le omissioni contributive connesse ed inoltre al risarcimento del danno da liquidarsi in separata sede per le omissioni contributive relative alla gratifica annuale corrisposta fuori busta.

Resiste la Cassa con controricorso.

*Motivi della decisione.* — Con il primo motivo la ricorrente, denunciando «violazione e falsa applicazione degli artt. 4 e 13, l. 9 dicembre 1977, n. 903 e art. 15, l. 20 maggio 1970, n. 300, 1362 e ss. c.c. omessa e contraddittoria motivazione, art. 360, nn. 3° e 5°, c.p.c.» deduce l'errore del Tribunale consistente nel non aver ritenuto che la Cassa aveva attuato una illegittima discriminazione tra i propri dipendenti in base al sesso per aver previsto con apposite norme regolamentari il mantenimento in servizio dei dipendenti maschi sino al compimento dei 35 anni di contribuzione, mentre per le donne aveva fissato il limite dei 55 anni di età pur se a tale epoca non avessero raggiunto i 35 anni di contribuzione, venendo così ad applicare, (escludendo che il licenziamento di essa ricorrente era illegittimo per discriminazione in ragione di sesso, senza peraltro adeguata indagine e motivazione in ordine al pregiudizio che venivano a subire le lavoratrici rispetto ai lavoratori) una norma regolamentare in contrasto con precise disposizioni di legge (artt. 4, l. n. 903/1977 e 15 dello statuto dei lavoratori) che la rendevano viziata di nullità assoluta e come tale inapplicabile.

Con il secondo motivo segnala l'intervenuta sentenza dell'11 giugno 1986, n. 137, della Corte costituzionale, che ha eliminato la disparità di trattamento tra uomo e donna portando per tutti, indifferentemente, l'età pensionabile a 60 anni.

I motivi che per la loro connessione logica possono essere trattati congiuntamente non sono fondati.

Va rilevato, anzitutto, che la censura investe la «norma regolamentare» e cioè la delibera con la quale la Cassa, in vista del proprio scioglimento aveva programmato lo smantellamento delle strutture, la vendita dei beni ed anche il licenziamento del personale al raggiungimento dei 35 anni di contribuzione o del cinquantacinquesimo anno di età, se donne, e non più, direttamente il licenziamento della ricorrente, malgrado la domanda di costei di proroga del rapporto fino al sessantesimo anno di età, che era in sua facoltà richiedere.

Con ciò non si contesta ed anzi si riconosce che il licenziamento, come ritenuto il Tribunale, costituisce attuazione del deliberato programma

di scioglimento (del quale, peraltro, non si contestano le cause) che per la parte riguardante la risoluzione dei rapporti di lavoro aveva già avuto attuazione fin dal 1977 con il licenziamento di otto dipendenti, come risulta accertato in sede di merito.

In questo programma di licenziamenti le date di risoluzione dei rapporti risultano, come ha accertato il Tribunale, fissate in modo da favorire per ogni dipendente il cumulo di particolari benefici previsti al raggiungimento dei 35 anni di contribuzione o dell'età pensionabile, tanto è vero che la stessa ricorrente, come si legge nella sentenza impugnata, veniva a percepire un trattamento di pensione di importo netto superiore a quello di cui godeva mentre era in servizio. Sicché appare corretta la considerazione secondo la quale il sesso non veniva assunto come motivo del licenziamento, bensì soltanto al limitato fine di fissare le date della necessitata risoluzione dei rapporti in modo da consentire ai vari dipendenti, alla stregua della legislazione vigente al tempo della delibera programmatica, di conseguire i benefici anzidetti.

In un tale contesto, accertato dai giudici di merito, non è dato cogliere, come esattamente conclude la sentenza impugnata, la discriminazione dedotta, che non può dirsi presente nella politica della Cassa se, come risulta, dei quattordici dipendenti ancora in servizio al tempo del licenziamento della Santini, ben 11 erano donne e solo tre maschi.

La regola adottata per individuare le date di risoluzione dei rapporti poiché consentiva di fissarle in maniera precisa per ciascun dipendente, si traduce in una indicazione tassativa delle date medesime peraltro stabilite in tal modo per favorire il conseguimento dei benefici legati al raggiungimento ai determinati traguardi di contribuzione o di età. E proprio per il riferimento alla età avrebbe anche potuto favorire il personale più giovane, a prescindere dal sesso (cosa che a giudicare dalle proporzioni dei quattordici dipendenti anzidetti potrebbe essersi verificata proprio a favore delle donne, rispetto agli uomini con 35 anni di contribuzione ma con meno di 60 anni di età). In una situazione siffatta, nella quale le date di risoluzione dei rapporti di lavoro costituiscono tempi e tappe del deliberato scioglimento della Cassa, la domanda di proroga del rapporto fino ai sessanta anni della Santini o la diversa previsione dell'età pensionabile (60 anni), indotta dalla sentenza della Corte costituzionale n. 137 dell'11 giugno 1986, non potevano e non possono certo incidere su un tale programma e tenere in vita la Cassa per tutta la durata così conseguibile del rapporto. Se mai avrebbero comportato ugualmente il licenziamento alla data già fissata ma non più coincidente con il raggiungimento dell'età pensionabile, e, proba-



bilmente, con la perdita, in tutto o in parte, dei benefici di cui si è detto.

Il ricorso deve, pertanto, essere rigettato e la sentenza impugnata, che risulta ben motivata, va, conseguentemente confermata.

Ricorrono giusti motivi per compensare le spese processuali (*Omissis*).

#### CORTE DI CASSAZIONE - Sezione Lavoro

2 ottobre 1989, n. 3949 — Pres. LAUDATO — Est. PANZARANI — P.M. IANNELLI (concl. conf.) — Araldi e altri c. S.p.A. Autostrade. (Rigetta, Trib. Milano, 8 novembre 1986)

Licenziamento — Licenziamento disciplinare — Adozione del provvedimento di licenziamento — Ripetizione dei motivi già contestati — Necessità — Esclusione — Licenziamento riconducibile alla nozione legale di giusta causa — Indicazione e pubblicazione della giusta causa nel codice disciplinare — Necessità — Esclusione.

[Art. 2119, 1° co., c.c.; artt. 1 e 3, l. 15 luglio 1966, n. 604; art. 7, l. 20 maggio 1970, n. 300]

Nel sistema della l. 15 luglio 1966, n. 604 — anche in relazione all'art. 7, secondo comma, della l. 20 maggio 1970, n. 300, che, dopo la sentenza della Corte costituzionale 30 novem-

bre 1982, n. 204, lo completa sotto il profilo disciplinare — l'adozione del provvedimento di licenziamento non esige la ripetizione, in esso, dei motivi già contestati, essendo sufficiente in ogni caso il rilievo della mancata accettazione delle eventuali discolpe o della loro mancata comunicazione (\*) (1).

È da escludere che tutti i comportamenti e, in particolare, quelli che possono integrare gli estremi della giusta causa a norma dell'art. 2119, primo comma, c.c., debbano formare oggetto di codice disciplinare e, perciò, della messa a conoscenza mediante l'affissione prevista dal primo comma, dell'art. 7 della l. n. 300 del 1970. Ciò riguarda invero le previsioni dei contratti collettivi (o della normativa aziendale) in relazione a specifiche mancanze, ma l'onere dell'affissione — per il quale non sono ravvisabili equipollenti — non può in ogni caso estendersi a quei fatti il cui divieto (sia o no penalmente sanzionato) risiede, non già nelle fonti collettive o nelle determinazioni dell'imprenditore, bensì nella coscienza sociale quale minimum etico, laddove va considerato che il potere di recesso del datore di lavoro per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo trova già la sua fonte nell'ordinamento giuridico positivo (artt. 1 e 3 della l. n. 604 del 1966) (\*) (2).

(\*) Massime redatte da questa rivista.

(1-2) Con la sentenza sopra pubblicata, la S.C. rigetta il ricorso dei lavoratori, condannandoli al pagamento delle spese del giudizio.

Sull'interessante principio enunciato nella prima massima sopra riportata non constano precedenti in *terminis* della S.C. Da rilevare che, secondo la sentenza che si annota, «la norma dell'art. 2, 2° co., l. 15 luglio 1966, n. 604, non prevede che l'atto di licenziamento, in sé, contenga l'enunciazione dei motivi, ma prescrive che questi siano comunicati ove il lavoratore ne abbia fatto formale richiesta».

Sul punto, v., per connessione, Cass. 20 luglio 1989, n. 3427 (che segue a pag. 480, con nota redazionale di richiami), ad avviso della quale il datore di lavoro, mentre non può modificare il titolo (giustificato motivo o giusta causa) del licenziamento già intimato, può, nella fase anteriore all'adozione del provvedimento espulsivo, qualificare diversamente la causa del recesso, ritenendo che i fatti inizialmente contestati, pur non modificabili nella loro oggettività, siano — alla stregua di una valutazione più meditata — che tenga conto anche delle giustificazioni fornite dal lavoratore — tali da determinare il licenziamento per giusta causa, anziché per giustificato motivo come già prospettato nella lettera di contestazione degli addebiti.

Sempre per connessione, v. Trib. Bologna 26 ottobre 1988 (che segue a pag. 474, con osservazione di ALLESSE ed ivi riferimenti alla conforme giurisprudenza del S.C.), secondo cui l'indicazione nella lettera di contestazione dell'addebito del tipo di sanzione previ-

sto dal datore di lavoro non viola il diritto di difesa del lavoratore incolpato né si traduce in un'applicazione anticipata della sanzione, dato che le eventuali giustificazioni fornite dal lavoratore possono far desistere il datore di lavoro dalla dichiarata intenzione di risolvere il rapporto o indurlo ad irrogare una sanzione più lieve.

Per quanto attiene alla seconda massima sopra pubblicata, v., in senso conforme, Cass. 10 febbraio 1988, n. 1426, in questa rivista 1988, 324, con nota redazionale ove riferimenti di giurisprudenza.

V. anche Cass. Sez. Un., 1° giugno 1987, n. 4823 — cit. in motivazione — (in questa rivista 1987, 204, con nota redazionale, 502, con nota di PAPALEONI, e 646, con nota di SAETTA), la quale ha affermato che, per l'intimazione del licenziamento per colpa, la compilazione del codice e la sua «pubblicizzazione» costituiscono il contenuto di oneri di più limitata rilevanza, il cui adempimento non è condizione indefettibile per l'esercizio del potere di recesso, ma soltanto un mezzo idoneo, in via preventiva, ad impedire che determinati comportamenti siano tenuti e, in via repressiva, a rendere meno incerta e discutibile la validità del recesso.

Circa il principio secondo cui, rispetto all'affissione, non sono ammissibili mezzi di comunicazione del codice disciplinare equipollenti, v., da ultimo Cass. Sez. Un., 5 febbraio 1988, n. 1208 (cit. in motivazione), in questa rivista 1988, 71, con nota redazionale, e 292, con nota di SAROCCA.

Corte cost. 30 novembre 1982, n. 204 (cit. in motivazione) può leggersi in questa rivista 1982, 555, con nota redazionale, e 757, con nota di PAPALEONI.



n. 903 del 1977, come sottolineata — in motivazione — la stessa sentenza della Corte —, anche, e disposizioni in tema di età pensionabile, espressioni menzionate nel dispositivo (per la soluzione negativa della questione, vedi, tuttavia, la delibera consultare dell'N. P. S. 13 ottobre 1986), e per quelle che qui interessano, soprattutto se la sentenza stessa (abbia) fosse inutile e superfluo il diritto di opzione, riconosciuto alla donna dall'art. 4 della l. 9 dicembre 1977 n. 903, posto che il di lei licenziamento al cinquantacinquesimo anno di età è di per sé senz'altro illegittimo (siccome ritiene Cass. n. 749 del 1987, in senso contrario, vedi Cass. ord. n. 592 del 1987, che ha sollevato questione di legittimità costituzionale, appunto, dell'art. 4 della legge n. 903 del 1977).

Le questioni prospettate, — attinenti alla individuazione delle disposizioni investite dalla sentenza della Corte costituzionale (n. 137 del 1986) e, perciò, espunte dall'ordinamento —, risultano superate, a seguito della successiva decisione della stessa Corte intervenuta nelle more della pubblicazione della presente sentenza (sent. n. 498 del 17-27 aprile 1988, in G. U. I serie speciale, n. 18 del 4 maggio 1988), che ha dichiarato la illegittimità costituzionale, proprio, dell'art. 4 della legge n. 903 del 1977, — nella parte in cui subordinava il diritto delle lavoratrici, in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia, di continuare a prestare la loro opera (con le medesime garanzie di stabilità) fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini —, all'esercizio di un'opzione in tal senso, da comunicare al datore di lavoro non oltre la data di maturazione dei predetti requisiti ».

La sentenza n. 498 del 1988, infatti, non solo suppone che la disposizione dichiarata incostituzionale (art. 4 legge n. 903 del 1977) non fosse stata già investita dalla sentenza precedente (n. 137 del 1986), — della quale, tuttavia, ribadisce (ed estende alla « fattispecie », considerata) la ratio decidendi —, ma esplicitamente precisa, altresì, che la declaratoria di incostituzionalità, pronunciata da entrambe le sentenze, non incide sul « diritto della donna a conseguire la pensione di vecchiaia al cinquantacinquesimo anno di età ».

La parificazione, che ne risulta, della sola « età lavorativa » di uomini e donne, — prescindendo dall'esercizio dell'« opzione » in tal senso da parte delle donne —, non solo priva di efficacia (ex art. 136 cost.) la disposizione dichiarata incostituzionale (art. 4 legge n. 903 del 1977), che prevede quella « opzione », ma, all'evidenza, non consente di attribuire qualsiasi significato ed effetto utile alla disposizione successiva (art. 1, comma 4 legge n. 193 del 1984), che ne « sospende » l'applicazione, supponendone la vigenza (nonché, sia detto per inciso, alla successiva abrogazione, con effetto ex nunc, di quest'ultima disposizione, — limitatamente alle « parole » e l'art. 4 della l. 9 dicembre 1977 n. 903 « ... » —, che è stata disposta dall'art. 5, comma 3, del d.l. 30 dicembre 1987 n. 536, convertito, con modificazioni, nella l. 25 febbraio 1988 n. 48).

In dipendenza della sua « efficacia retroattiva », salva l'intangibilità delle situazioni giuridiche ormai definite (in tal senso, vedi, per tutte, Cass. n. 1860, 4719 del 1983, 1568 del 1985, 2748, 3487, 7120 del 1986, 2249, 3029, 6000, 6832 del 1986), la sentenza più recente della Corte costituzionale (n. 498 del 1988), infatti, ha espunto dall'ordinamento, fin dalla sua entrata in vigore, la disposizione dichiarata incostituzionale (art. 4 legge n. 903 del 1977) (cfr. privato cost. *ab origine*, del suo presupposto indifetibile la disposizione successiva (art. 1, comma 4 della legge n. 193 del 1984), nella parte in cui ne ha « sospeso » l'applicazione (resul, invece, dalla presente controversia, benché risulti invocato dalla ricorrente, l'art. 5 d.l. n. 791 del 1981 conv. in legge n. 54 del 1982, che introduce il pensionamento « posticipato », per il conseguimento della massima anzianità contributiva da parte di lavoratori (di entrambi i sessi) in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia, e che risulta investito dalla « sospensione » dell'applicazione, disposta dallo stesso art. 1, comma 4 legge n. 193 del 1984; sul punto vedi, tuttavia, C. cost. n. 936 del 1988, con riferimento alla prima delle disposizioni citate: — per problemi relativi, analoghi a quelli discussi nel presente giudizio — vedi Cass. n. 955 del 1988).

Tanto basta, ad avviso della Corte, per negare la legittimità, affermata invece dalla sentenza impugnata, del recesso *ad nutum* del datore di lavoro (ed attuale resistente), di cui si discute.

Tale recesso, infatti, suppone, che la prosecuzione del dedotto rapporto di lavoro fosse subordinata all'esercizio dell'« opzione » (di cui all'art. 4 legge n. 903 del 1977), da parte della lavoratrice (ed attuale ricorrente), e, riposa, essenzialmente, sulla « sospensione », dell'applicazione (anche) della disposizione, che prevede quella « opzione » (ai sensi dell'art. 1, comma 4, legge n. 193 del 1984).

La sopravvenuta « inefficacia » sin dalla sua entrata in vigore, della disposizione che prevede l'opzione (art. 4 legge n. 903 del 1977), — a seguito della declaratoria di incostituzionalità (con sentenza n. 498 del 1988 della Corte costituzionale) —, e la conseguente « causalizzazione » della disposizione successiva (art. 1, comma 4 legge n. 193 del 1984), che la sopprime, comportano, invece, che la prosecuzione del dedotto rapporto di lavoro, la garanzia di « stabilità » per esso previste (ai sensi della legge n. 604 del 1966 e successive modifiche ed integrazioni in deroga all'art. 11 della stessa legge) fino ai medesimi limiti di « età lavorativa » stabiliti dagli uomini, prescindano dall'esercizio dell'« opzione » in tal senso da parte della lavoratrice (ed attuale ricorrente).

L'impugnazione tempestiva del recesso, poi, ne preclude la « definitività » e, con essa, la « salvezza », che ne conseguirebbe dalla « efficacia retroattiva » della sentenza (n. 498 del 1988) della Corte costituzionale.

3. Pertanto, in accoglimento del ricorso, la sentenza impugnata dev'essere cassata con rinvio ad altro giudice d'appello, designato in dispositivo, perché proceda al riesame della controversia, uniformandosi al principio di diritto seguente: « Non è subordinata all'esercizio dell'« opzione » della lavoratrice ed attuale ricorrente, benché sia in possesso dei requisiti per conseguire (o, addirittura, consegua effettivamente) la pensione di vecchiaia, la prosecuzione del dedotto rapporto di lavoro, — con le garanzie di « stabilità » per esso previste (dalla legge n. 604 del 1966 e successive modifiche ed integrazioni, in deroga all'art. 11 della stessa legge) —, fino agli stessi limiti di età lavorativa previsti per gli uomini ».

Al giudice di rinvio va rimesso, altresì, il regolamento delle spese relative al presente giudizio di cassazione (art. 385, comma 3 c.p.c.). (Omissis)

(1) (1652/136) Considerazioni sulla prosecuzione del rapporto di lavoro, nelle imprese in crisi, della lavoratrice in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia.

La pronuncia della Suprema Corte ritorna sulla complessa questione dell'applicazione dell'art. 1 della legge n. 193 del 1984 che come è noto, è intervenuto sulla delicata materia del pensionamento, con disposizioni di integrazione, correzione ed aggiornamento dei principi dell'art. 16 della legge n. 155 del 1981 (1).

Se l'art. 1 della legge n. 155 del 1981 contemplava la possibilità del pensionamento anticipato nelle imprese industriali, diverse da quelle edili, in presenza di alcune specifiche condizioni, il comma 4 dell'art. 1 della legge n. 193 del 1984 coordinava il ricorso a questo strumento eccezionale di riabilitazione del personale con i casi previsti dall'art. 6 della legge n. 52 del 1982 (2) e

(1) In generale, sul pensionamento, v. PUGNATI, *Diritto della previdenza sociale*, Padova, 1989, 191 ss.; v. anche, tra gli altri, LUCIANI, *La previdenza sociale in Italia*, in *La previdenza*, in *Dir. soc.*, 1989, 571 ss.; ANTONI, *Overlapping delle leggi in materia di lavoro*, in *Riv. dir. ind.*, 1988, 1, 276 ss.; CATTALINI, *Il pensionamento anticipato tra dimissioni e licenziamenti*, in *Lav. e prev.*, 1989, 1981, 1532 ss.; sulla natura del pensionamento nella legislazione più recente quale « anticipata liquidazione della pensione di vecchiaia, a domanda del lavoratore che abbia risolto il rapporto di lavoro con una impresa in crisi, sulla base di una anzianità retributiva aumentata figurativamente », v. per tutti, D'ASTROSA, *Sviluppi della legislazione della crisi: il pensionamento*, in *Foro it.*, 1988, 1, 1853 ss.; sulla ipotesi di pensionamento, in parte diversa dalle ultime esperienze legislative dell'art. 11 della legge n. 1115 del 1968 e sulla sua natura assistenziale, cfr. ONZILI, *La tutela del lavoratore contro la disoccupazione*, Milano 1982, 71; MISTROSI, *Il pensionamento*, in *Treatato della previdenza sociale* diretto da BASSI e FERRASSI, III, Padova 1977, 295 ss.; v. anche GALASSINO, *Il licenziamento collettivo*, Milano 1984, 274 ss.; DIALISI, *La regolamentazione del pensionamento anticipato per dipendenti delle aziende industriali*, in *Lavoro* 80/1984, 676 ss. Sulle ipotesi di pensionamento collettivo ai contratti di solidarietà, v. GIULIANO, *Trattato di pensioni e riduzione dell'orario di lavoro*, in *Crisi, occupazione, legge* a cura di GAROFALO, Bari 1985, 141 ss.

(2) Cfr. SANCICCIANI, *Facoltà di recesso e anzianità assistenziale*, in *Riv. inf. e mod. prof.*, 1983, 1, 27 ss.; D'AVUSSA, *Problemi di recesso del datore di lavoro ed opzione del dipendente di mantenimento in servizio* e v. art. 6 legge n. 54 del 1982, in *Lavoro* 80/1983, 855 ss.; cfr. anche PICCINNO, *PLS* e *Accesso*, *La sicurezza sociale di fronte alla crisi economica*, in *Dir. lav.*, 1983, 1, 55 ss. Sull'art. 6 della legge n. 52 del 1982, v. anche Di LALLA, *Sull'opzione a continuare l'attività lavorativa dopo il licenziamento dell'età pensionabile*, in *Foro it.*, 1985, 1, 874; SCOCOCCHIA, *Sull'opzione a continuare l'attività lavorativa fino all'età pensionabile*, in questa Rivista 1985, 1, 342; vedi anche il comma 2 dell'art. 4 della legge n. 108 del 1984.



XII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

614 del 1966, tutti i rapporti delle lavoratrici nelle condizioni per ottenere la pensione di vecchiaia e fino al limite d'età previsto per l'uomo, senza la necessità di alcuna comunicazione.

Sebbene la sentenza n. 498 del 1968 (17) ha dichiarato la illegittimità costituzionale dell'art. 4 della legge n. 903 del 1977 (18), ma l'opzione era divenuta priva di rilievo e superflua già a seguito della pronuncia n. 137 del 1966 (19). Infatti, si era riconosciuto a tutte le lavoratrici quel beneficio a cui, prima, era preordinata e funzionale una specifica manifestazione di volontà (20). La stessa pronuncia n. 498 del 1968 può intendersi non indispensabile; dopo la sentenza n. 137 del 1966 il problema non era di sanare la legittimità costituzionale dell'art. 4 della legge n. 903 del 1977, ma, più semplicemente, di osservare che alla comunicazione non erano più correlate conseguenze significative in tema di stabilità del rapporto di lavoro.

In ogni caso, è condivisibile la conclusione della Suprema Corte secondo cui la prosecuzione, con le garanzie della legge n. 604 del 1966, dei rapporti delle lavoratrici in possesso dei requisiti pensionistici, fino ai limiti della pensione di vecchiaia dell'uomo (21), non è subordinata ad alcuna opzione. Questo corretto principio doveva, poi, essere riportato al caso singolo per sordare le ripercussioni della giurisprudenza della Corte costituzionale sull'art. 1 della legge n. 193 del 1984 e per verificare la legittimità del licenziamento intimato alla dipendente che aveva esercitato l'opzione.

Il rilievo del problema è limitato da quanto previsto dall'art. 5 della legge n. 48 del 1968 che, nell'ambito di un arcuolato intervento sulla proroga della efficacia degli art. 16, 17 e 18 della legge n. 155 del 1961 e dell'art. 1 della legge n. 193 del 1984, ha confermato, esplicitamente, la deroga alle

(17) Cfr. C. cost. 27 aprile 1968 n. 498, cit.

(18) Più esattamente, la sentenza C. cost. 27 aprile 1968 n. 498 dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 4 della legge n. 903 del 1977 « nella parte in cui subordina il diritto delle lavoratrici, in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia, di contrattare e prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini (...) all'esercizio di un'opzione in tal senso, da comunicare al datore di lavoro ».

(19) Cfr., però, le ordinanze con cui è stata sollevata questione di legittimità costituzionale dell'art. 4 della legge n. 903 del 1977, veda, in particolare, Trib. Monza, ord. 24 ottobre 1968, G.U., I serie speciale, n. 13/1987; Trib. Milano, ord., 4 febbraio 1967, ivi, n. 23/1967. Nel senso del testo, vedi però, Cass. 27 gennaio 1987 n. 749, cit.

(20) Sul rapporto tra l'art. 4 della legge n. 903 del 1977 ed il principio di parità di trattamento fra uomo e donna, vedi CAPRACCI, *Diversità del pensionamento rispetto all'uomo*, in *Giur. it.* 1983, I, 3254, FOCCHI, *La disparità di trattamento tra uomini e donne*, in *Riv. giur. lav.* 1981, II, 491, ROSSIGNOLI, *Sulla disparità di trattamento in ordine al limite di età per il collocamento e il riposo*, in *Riv. it. dir. lav.* 1982, II, 521. Per gli orientamenti della giurisprudenza della Corte costituzionale in materia alla legge n. 903 del 1977, anche testualmente in ordine all'applicazione del principio di parità di trattamento tra uomo e donna, compendiativamente riprodotto all'incirca nel rapporto di lavoro della donna e al suo pensionamento, vedi C. cost. 11 luglio 1969 n. 123, in *Giur. cost.* 1969, I, 906, con nota di GROSSI, *Collocamento e riposo art. 27 Cost. in problema ancora aperto*, cfr. anche C. cost. 18 luglio 1969 n. 137, in *Giur. cost.* 1969, III, 291, in senso critico, vedi, tra gli altri, CONTRAS, *La legge della donna lavoratrice*, Torino 1974, 175-88, sul dibattito antecedente alla legge n. 903 del 1977, vedi anche D'AVANZO, *Diritto d'arresto secondo il senso del diritto al mantenimento del posto di lavoro*, in *art. 3 Cost. in tema di lavoro*, Roma 1975, I, 1734 ss., vedi comunque TALI, *Lavoro femminile e principio di uguaglianza*, in *Riv. it. dir. e proc. civ.* 1977, 289, 27, cfr. poi, ILLICCI, *La pensione della donna lavoratrice*, in *Riv. giur. lav.* 1977, III, 325-88. Dopo l'emissione in vigore dell'art. 4 della legge n. 903 del 1977, anche C. cost. 1 agosto 1979 n. 303, *Giur. cost.* 1979, I, 755, con nota di CARASSARI, *La donna e il rito - in tema di formalismo nel comando sulla inferenza*, vedi anche art. 381 cod. proc. civ. in *Riv. giur. lav.* 1977, II, 652.

(21) Già con riguardo alla originaria disciplina dell'art. 4 della legge n. 903 del 1977 si era prospettato il dubbio che si fosse intesa una « discriminazione alla rovescia » (cfr. CASINO, *Di LICIA TAVAZZO-TOSI LATTI, Diritto del lavoro, 2. Il rapporto di lavoro subordinato*, Torino 1985, 117); infatti, alla sua, l'opzione e l'esercizio di essa, in assenza di comunicazione dell'attività lavorativa ed esse avevano la stessa media di distribuzione dell'opione, tra proseguire il rapporto di lavoro fino al pensionamento di lavoro o porre termine alla loro attività lavorativa al raggiungimento del rito, sul par. della pensione di vecchiaia. Simili elementi di parità per le lavoratrici sono rafforzati a maggior ragione in tema di lavoro della Corte costituzionale, la quale ha eliminato l'onere dell'opione e l'esercizio di esso con l'art. 4 della legge n. 903 del 1977. Scritte salvo il diritto della lavoratrice e l'esercizio di esso con l'art. 4 della legge n. 903 del 1977. Scritte salvo il diritto di scelta. C. cost. 27 aprile 1968 n. 498, esse possono proseguire il rapporto senza nemmeno doverlo terminare, e, se, per un qualsiasi motivo, cessano di lavorare.

Lavoratrice per detto motivo, al compimento del cinquantacinquesimo anno d'età, anziché al compimento del sessantesimo come per l'uomo » (21). Sebbene la sentenza non fosse chiarissima (13), suscitando perplessità in ordine alla identità della portata delle sue statuizioni (14), non riguardò il tema della pensione di vecchiaia, ma soltanto quello delle ripercussioni del raggiungimento del relativo limite d'età sulla stabilità del rapporto di lavoro. La pronuncia non ha inciso sul presupposto del trattamento previdenziale, rimasto differente per l'uomo e per la donna, ma sui riflessi in ordine all'art. 11 della legge n. 604 del 1966, profondamente modificato (15).

Se l'art. 11 della legge n. 604 del 1966 specificava i rapporti non assoggettati alle garanzie di stabilità della legge sui licenziamenti individuali (v. ora l'art. 6, n. 2, della legge n. 108 del 1960, successivamente in esame), precisando che non si riferisce ai prestazioni di lavoro in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia, la sentenza n. 137 del 1966 ha selezionato il caso delle donne, per introdurre principi apposti. Ferma la preesistente disciplina sul trattamento previdenziale (16), alle lavoratrici il criterio della raggiungibilità *ad minimum* si applicherà unicamente al raggiungimento dell'età di pensionamento degli uomini (vedi l'abrogazione dell'art. 11 della legge n. 604 del 1966 per effetto della legge n. 108 del 1960).

Nel passo di tempo tra il limite d'età per la pensione di vecchiaia delle donne e degli uomini, il rapporto delle lavoratrici è assoggettato ai canoni generali della legge n. 604 del 1966, senza il diritto di recesso *ad minimum* dell'imprenditore. Se in precedenza questa stabilità era collegata all'opzione, dopo la pronuncia n. 137 del 1966 se ne prescinde, e lo stesso art. 4 della legge n. 903 del 1977 è divenuto sovrabbondante; la sentenza sottrae dalla sfera di applicabilità dell'art. 11 della legge n.

(12) C. cost. 16 giugno 1966 n. 137, in questa Rivista 1966, I, 2343; Riv. it. dir. lav. 1968, II, 60, con nota di ISTRANNO, *Licenziamento e pensione di vecchiaia - questione di disparità di trattamento uomo donna*, *Dir. Lav.* 1966, II, 542, con nota di FOCCHI, *Obiezioni sul diritto di opzione ex art. 4 legge n. 903 del 1977 dopo la sentenza n. 137 del 1966 della Corte costituzionale*, in *Lavoro* 80/1986, 751 ss.; LISA, *Parità uomo-donna - la Corte costituzionale e il licenziamento per limiti di età*, in *Lav. inform.* 1986, n. 14, 35-36.

(13) Il dispositivo della sentenza C. cost. 11 giugno 1966 n. 137, cit. infatti, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 11 della legge n. 604 del 1966 (oltre che dell'art. 9 d.l. n. 636 del 1959, convertito nella legge n. 1772 del 1970 e modificato dall'art. 2 della legge n. 218 del 1982, nonché dell'art. 15 del I C.P.S. n. 708 del 1947 e dell'art. 16 della legge n. 1450 del 1966) nella parte in cui prevedeva « il conseguimento della pensione di vecchiaia - per la donna al cinquantacinquesimo anno di età e non al sessantesimo come per l'uomo. Perciò, il dispositivo non faceva solo riferimento alla illegittimità costituzionale del « licenziamento della donna lavoratrice » al compimento del cinquantacinquesimo anno, ma anche al diverso, sia pure connesso problema del « conseguimento della pensione di vecchiaia ». Inoltre, il dispositivo si riferiva sia all'art. 11 della legge n. 604 del 1966, sia alle normative posteriori. Quindi, non era privo di giustificazione il dubbio che, la sentenza n. 137 del 1966 avesse affrontato il problema dell'età di pensionamento della donna, in se e per se. Questa ipotesi è stata però, dalla stessa pronuncia della sentenza della Corte costituzionale, esclusa, in quanto afferma, che « tale « licenziamento » non equivale a licenziamento che, prima, poteva punterebbe una differenza di trattamento delle donne rispetto all'uomo. In particolare rispetto all'età del conseguimento della pensione di vecchiaia, e, quindi, rispetto alla disciplina del licenziamento, si è detto ciò che ». Dunque, la sentenza in materia non si trovava in riferimento al tema del « conseguimento della pensione di vecchiaia ».

(14) Cfr. a questo proposito la stessa sentenza Cass. 6 marzo 1964 n. 122, sul ricorso. Vedi anche Cass. 27 gennaio 1987 n. 79, *Man. giur. lav.* 1987, 237. Cfr. anche BIANCHI, *op. cit.* 741 ss. *Lavoro* 80/1986, 558 ss.; ISTRANNO, *op. cit.* 92-93. Vedi anche la delibera del consiglio di amministrazione dell'I.N.P.S. del 17 ottobre 1966, *Lavoro* 80/1986, I, 2669.

(15) Cfr. C. cost. ord. 16 gennaio 1987 n. 18, in G.U. n. 6/1987, I serie speciale, 13.

(16) Il punto è controverso anche dalla successiva sentenza C. cost. 27 aprile 1988 n. 498, in questa Rivista 1988, I, 24, e la quale, richiamando i principi affermati dalla precedente sentenza n. 137 del 1966, ha osservato che « dichiarandosi la illegittimità costituzionale di art. 11 della legge n. 604 del 1966, che prevedeva la possibilità di licenziamento *ad minimum* della donna al cinquantacinquesimo anno di età e non al sessantesimo come per l'uomo, si è sancito il diritto della donna alla prosecuzione del rapporto di lavoro fino a tale età. In tal senso, in tema di licenziamento, si è osservato che la stabilità del posto di lavoro fino a tale età, in riferimento alle donne, nel primo periodo sottoposto al trattamento della legge n. 604 anni prospettò all'acqua (cfr. art. 11) e non, anziché in ordine alle licenziamenti individuali, alla sentenza n. 137 del 1966 e la sua cancellazione, sul suo nell'ordinamento postumo hanno luogo. Cfr. la sentenza n. 137 del 1966 e la sua cancellazione, sul suo nel corso di tempo e non la possibilità di licenziamento della donna, in quanto, per effetto della sentenza n. 137 del 1966, si è sancito il diritto della lavoratrice di proseguire il rapporto di lavoro, e, se, per un qualsiasi motivo, cessano di lavorare ».





XII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

431

PARTE PRIMA - GIURISPRUDENZA

zione dell'art. 2110, comma 2, c. c., nonché omissa o insufficiente motivazione su un punto decisivo della controversia. La società lamenta che la decisione pecca di astrattezza non essendo state considerate le necessità in concreto di uno *spiritum deliberandi* per il datore di lavoro, né la circostanza della non avvenuta ripresa dell'attività lavorativa.

A proposito di quest'ultima del tutto erroneo è il parere del tribunale secondo il quale l'ulteriore assenza — in quanto determinata da cause diverse dalla malattia — non ha rilevanza ai fini della tempestività del licenziamento.

Il ricorso è fondato.

Sembra, infatti, al collegio condivisibile la censura mossa dalla ricorrente all'impugnata decisione, pur nel limitato ambito del suo contenuto volto a contestare la ritenuta tempestività del provvedimento adottato nei confronti della lavoratrice.

Preliminarmente è peraltro necessario precisare, per l'incidenza della questione nella soluzione del caso in esame, che non può d'ufficio doversi fare applicazione del criterio della tempestività del recesso anche nell'ipotesi di superamento del periodo di compenso (né la ricorrente lo ha posto in discussione) in cui non sussiste l'urgenza di provvedere; ciò in forza dell'esigenza di non lasciare il rapporto di lavoro in uno stato di risolvibilità che contraddirebbe l'assetto stabile che l'ordinamento ad esso ha inteso attribuire, com'è stato avvertito dal tribunale sulla scorta di quanto è stato già affermato da questa Corte (n. 3650 del 1967). L'opinione contraria per giunta, in ultima sintetica considerazione, consentirebbe ad una parte di valutare unilateralmente il tempo necessario per maturare la decisione recessiva senza alcuna possibilità di reazione immediata della controparte in mancanza di provvedimenti, e senza controlli in sede giudiziaria così rendendosi estremamente labile la posizione dell'altra parte all'interno del rapporto non essendo dato alla stessa di basare alcuna azione su mere supposizioni circa il comportamento datoriale.

Va da sé però che, proprio in quanto non sussiste la urgenza di provvedere, la valutazione del tempo non va fatta con i criteri di rigore necessari nell'ipotesi di giusta causa dovendosi contemplare la correttezza del lavoratore nella vicenda contrattuale pur nell'anomalia del comportamento da lui tenuto e la esigenza del datore di lavoro di accettare e valutare la gravità del detto comportamento e la compatibilità o meno con la prosecuzione del rapporto, il che sfugge ad una aprioristica catalogazione.

Il principio richiamato dalla ricorrente (Cass. n. 937 del 1986) che accimento la ripresa del lavoro può essere interpretata così come lascia ritenuta al datore di recesso se non accompagnata da circostanze tali da farlo apparire espressamente incompatibile con la volontà di avallare può essere richiamato a ragione. Per dovere, collettivamente, che nella diversa ipotesi in cui non sia stato ripreso il lavoro l'interesse del datore al recesso immediato non si affievolisce ma deve essere valutato nell'ottica del perdurante inadempimento (non usufruibile da egli o da alcun altro lavorativo) e quello del lavoratore alla certezza del rapporto proprio in considerazione del suo comportamento non suole scossa nella stessa misura che nell'ipotesi precedente della ripresa dell'attività. Nella suddetta ottica bisogna poi valutare se il tempo trascorso fra il superamento del periodo di compenso ed il recesso possa essere interpretato come volontà del datore di rinunciare.

Ovvero su questo punto la motivazione dell'impugnata sentenza è del tutto carente essendo il tribunale limitato a ritenere insufficiente, al fine in esame, il motivo della perdurante assenza della lavoratrice addotto dalla società a giustificazione del tempo lasciato trascorrere prima di prendere il provvedimento. Essa, mirando in sostanza ad evidenziare l'insussistenza di una pressante necessità di recesso del datore ed anche della mancanza di interesse immediato della lavoratrice a contestare la determinazione, non avrebbe dovuto essere pubblicata, nel perché, come invece è stato fatto dal tribunale. L'assenza fu dovuta a cause diverse dalle precedenti. In tal modo il suddetto giudice si è scitricato al compito solo a lui devoluto in via di merito (Cass. 5586 del 1985) — di valutare se il tempo trascorso da lui discusso ed esse o non reso non rappresenti il recesso e potesse essere interpretato come rinuncia alla protesta di avallare, proprio in considerazione del protrarsi dell'assenza per un motivo diverso dal precedente. (Omissis)

Con la sentenza in esame la Corte, oltre a non aver fornito solo direttamente il tema della legittimità del licenziamento ritardato, data un tempo dalla scadenza del periodo di compenso.

GIUSTIZIA CIVILE: 1991

namento riduce il personale e aggrava la continuazione dell'attività produttiva, lo stesso interesse pubblico può sostenere misure ancora più incisive e traumatiche, come una deroga straordinaria alle norme ai canoni propugnati dalla Corte costituzionale sulla retribuzione per il raggiungimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia. In sostanza, se l'art. 1, comma 4, della legge n. 195 del 1964, con la sua deroga all'art. 4 della legge n. 903 del 1977, consentiva il licenziamento delle lavoratrici prima dell'età di pensionamento dell'uomo, questa previsione trovava qualche motivo di razionalità nel fatto che la donna avesse già conseguito l'ersuppo per la pensione di vecchiaia, aspetto non trascurabile nel complessivo sistema orientato intorno al istituto del prepensionamento.

Peraltro, simili spunti non sono ripresi dalla giurisprudenza della Corte costituzionale, secondo cui, invece, l'età lavorativa deve essere uguale per l'uomo e per la donna; « non rileva che la donna possa ottenere il pensionamento al compimento del cinquantacinquesimo anno d'età » (26), ma occorre, sulla base degli artt. 3 e 37 Cost., confermare la parità di trattamento (27) in ordine alla durata massima del rapporto di lavoro. Secondo queste statuizioni, se la Suprema Corte avesse sollevato questione di legittimità costituzionale della parte qui rilevante dell'art. 1 della legge n. 193 del 1964, la questione avrebbe avuto consistenti probabilità di accoglimento.

Se la sentenza in esame lascia perplessi per la tesi dell'inefficacia della disposizione di deroga considerata, poiché sarebbe stato preferibile sollevare questione di legittimità costituzionale, la pronuncia della Suprema Corte merita comunque apprezzamento per l'apertezza e convincente ragionazione sugli orientamenti e sulle conseguenze della più recente giurisprudenza della Corte costituzionale in tema di parità di trattamento fra uomo e donna a proposito della durata dell'attività lavorativa, con indirette, ma profonde ripercussioni sul sistema delle leggi n. 155 del 1961, n. 193 del 1964 e n. 48 del 1968 e delle successive modifiche normative; rispetto a questi provvedimenti legislativi, la sentenza della Suprema Corte rappresenta, in ogni caso, un significativo contributo eseguitico e ricostruttivo.

ENRICO GRACIOLI

CORTE DI CASSAZIONE — Sez. lav. — 27 febbraio 1990 n. 1524 — Pres. Laudato — Est. Vaccaro — P. M. De Tommaso (concl. conf.) — S.p.a. Industria Formenti Italia (avv. Ricci) c. Gattola (avv. Guida).

(Cassa Trib. S. Maria Capua Vetere 29 luglio 1986).

11652-252) Lavoro (rapporto di) - Estinzione e risoluzione del rapporto - Licenziamento - Licenziamento - Inadempienza dopo la ripresa del servizio - Valutazione del giudice - Fattispecie. (C. c., artt. 2110, 2119)

Nel caso di licenziamento per superamento del periodo di compenso e compimento del giudice di merito quello di valutare se l'esattuale lasso di tempo intercorrente tra detta scadenza e la materiale irrogazione del licenziamento renda inapplicabile il recesso e possa essere interpretato come rinuncia al potere di avallare da parte del datore di lavoro nella specie il giudice di merito non aveva congruamente motivato circa la tempestività di un licenziamento ritardato, come, viceversa, dopo la scadenza del periodo di compenso (1).

(Omissis). — Con l'unico motivo, del gravame, denunciando violazione e falsa applica-

(26) Cfr. C. cost. 6 luglio 1989 n. 371, 671.

(27) Cf. la sentenza C. cost. 11 giugno 1986 n. 157, cit., la quale ha ribadito con vigore le diverse implicazioni del principio di parità di trattamento fra l'uomo e la donna, ricordando che anche l'ordinamento comunitario è tenuto a osservarlo nel senso di una sempre più stretta applicazione del principio di parità fra uomo e donna, in particolare con l'emanazione delle direttive comunitarie n. 75/117 ( ) e n. 76/207 ( ), interpretate, quest'ultima, come idonea ad assicurare la possibilità di licenziamento della donna, pur la sola ragione del compimento dell'età pensionabile eventualmente fissata con riferimento ad un limite meno elevato di quella stabilita per l'uomo. In ordine al principio di l'ordinamento comunitario, vedi M. Di Luca, *Discriminazione fondata sul sesso in materia di lavoro: linee di tendenza e problemi e della giurisprudenza comunitaria*, in *Foro it.* 1982, IV, 59.

N. 134

Sentenza 18-29 marzo 1991

Giudizio di legittimità costituzionale in via incidentale.

Previdenza e assistenza - Lavoratrici del settore siderurgico fruienti della C.I.G. o licenziate di età non inferiore ad anni 47 e non superiore ai 50 - Prepensionamento - Conseguimento dell'anzianità contributiva massima di dieci anni - Mancato riconoscimento - Richiamo alla sentenza n. 371/1989 della Corte interpretativa delle norme in materia - Non fondatezza nei sensi di cui in motivazione.

Illegge 23 aprile 1981, n. 155, art. 16; legge 31 maggio 1984 (*recte*: 1984), n. 193, art. 1; d.l. 30 dicembre 1987, n. 536, art. 5, quinto comma, convertito in legge 29 febbraio 1988, n. 48}.

(Cost., artt. 3, primo comma, e 37).

## LA CORTE COSTITUZIONALE

composta dai signori:

*Presidente*: prof. Ettore GALLO;

*Giudici*: dott. Aldo CORASANITI, prof. Giuseppe BORZELLINO, dott. Francesco GRECO, prof. Gabriele PESCATORE, avv. Ugo SPAGNOLI, prof. Francesco Paolo CASAVOLA, prof. Antonio BALDASSARRE, prof. Vincenzo CAIANIELLO, avv. Mauro FERRI, prof. Luigi MENGONI, prof. Enzo CHELI, dott. Renato GRANATA, prof. Giuliano VASSALLI;

ha pronunciato la seguente

## SENTENZA

nel giudizio di legittimità costituzionale degli artt. 16, legge 23 aprile 1981, n. 155 (Adeguamento delle strutture e delle procedure per la liquidazione urgente delle pensioni e per i trattamenti di disoccupazione, e misure urgenti in materia previdenziale e pensionistica); 1, legge 31 maggio 1984, n. 193 (Misure per la razionalizzazione del settore siderurgico e di intervento della GEPI s.p.a.); e 5, quinto comma, decreto-legge 30 dicembre 1987, n. 536 (Fiscalizzazione degli oneri sociali, proroga degli sgravi contributivi nel Mezzogiorno, interventi per settori in crisi e norme in materia di organizzazione dell'INPS), convertito in legge 29 febbraio 1988, n. 48, promosso con ordinanza emessa il 19 giugno 1990 dal Pretore di Genova nel procedimento civile vertente tra Militano Enrica e INPS, iscritta al n. 648 del registro ordinanze 1990 e pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica n. 43/1<sup>a</sup> serie speciale dell'anno 1990:

Visto l'atto di costituzione dell'INPS;

Udito nell'udienza pubblica del 26 febbraio 1991 il Giudice relatore Aldo Corasaniti;

Udito l'avv. Fabrizio Ausenda per l'INPS;

*Ritenuto in fatto*

1. — Enrica Militano, dipendente della S.p.a. Italsider, avvalendosi della possibilità, prevista dall'art. 5, quinto comma, del d.l. 30 dicembre 1987, n. 536 (Fiscalizzazione degli oneri sociali, proroga degli sgravi contributivi nel Mezzogiorno, interventi per settori in crisi e norme in materia di organizzazione dell'INPS), convertito, con modificazioni, in l. 29 febbraio 1988, n. 48, per le donne occupate nel settore siderurgico di accedere al prepensionamento anche ad un'età inferiore a 50 anni, purché non inferiore a 47, si era dimessa all'età di 47 anni ed un mese, fruendo di un accredito contributivo pari ai soli anni che la separavano dal raggiungimento del cinquantacinquesimo anno di età.

Nel corso del giudizio promosso per ottenere, in applicazione della giurisprudenza di questa Corte (sent. n. 371 del 1989 ma anche sentt. nn. 157 del 1986 e 498 del 1988), il riconoscimento di una anzianità contributiva maggiore, sino al compimento del sessantesimo anno di età o, in subordine, sino alla data di maturazione dei dieci anni di contribuzione aggiuntiva, il Pretore di Genova, su eccezione della ricorrente, con ordinanza emessa il 19 giugno 1990, ha sollevato questione di legittimità costituzionale, in riferimento agli artt. 3, primo comma, e 37 Cost., del combinato disposto degli artt. 16, l. 23 aprile 1981, n. 155 (Adeguamento delle strutture e delle procedure per la liquidazione urgente delle pensioni e per i trattamenti di disoccupazione, e misure urgenti in materia previdenziale e pensionistica); 1, l. 31 maggio 1984, n. 193 (Misure urgenti per la razionalizzazione del settore siderurgico e di intervento della GEPI S.p.a.); 5, quinto comma, del d.l. 30 dicembre 1987, n. 536, nella parte in cui non consente alla lavoratrice di conseguire un'accredito di anzianità contributiva (aggiuntiva nella misura) massima di dieci anni, beneficio spettante alla generalità dei prepensionati del settore siderurgico.



La questione è rilevante, ad avviso del giudice *a quo*, in relazione alla domanda subordinata (diretta al riconoscimento di anzianità contributiva aumentata fino a dieci anni di contribuzione aggiuntiva) avanzata dalla ricorrente, anche in considerazione del fatto che la sentenza n. 371 del 1989, che dichiarava la illegittimità costituzionale della norma (analoga) nascente dal combinato disposto degli artt. 16 della legge n. 155 del 1981 e 1 della legge n. 193 del 1984, nella parte in cui non consente alla lavoratrice, del medesimo settore, in caso di prepensionamento, di conseguire la stessa anzianità contributiva (fino a sessanta anni) riconoscibile al lavoratore, è ovviamente limitata alle disposizioni allora impugnate (e non può estendersi all'art. 5, quinto comma, del d.l. n. 536 del 1987, applicabile nella specie).

In ordine alla non manifesta infondatezza, l'autorità remittente, premesso che, secondo la giurisprudenza di questa Corte, l'età lavorativa è uguale sia per l'uomo che per la donna (cfr. le tre pronunce citate), mentre la possibilità che la seconda possa ottenere il pensionamento al compimento del cinquantesimo anno di età «trova adeguata giustificazione nella necessità della donna di soddisfare esigenze a lei peculiari e proprie di essa (così l'ord. n. 703 del 1989), e che l'aumento di anzianità contributiva sino a dieci anni spettante al lavoratore ex art. 11, 193 del 1984 è stata estesa (con la sentenza n. 371 del 1989) sino al decennio anche alla lavoratrice, osserva che analogo dubbio di incostituzionalità non può non sorgere per l'art. 5, quinto comma, del d.l. n. 536 del 1987, che fa rinvio all'art. 1 della legge n. 193 del 1984, che a sua volta richiama l'art. 16 della legge n. 155 del 1981 (il quale riconosce contribuzione aggiuntiva per un periodo pari alla differenza tra il compimento dei 60 anni di età, per gli uomini, o di 55, per le donne, e l'età raggiunta alla risoluzione del rapporto), con conseguente riconoscimento, nel caso in esame, di una contribuzione aggiuntiva massima di (55 - 47 =) otto anni.

Tale disparità di trattamento fra lavoratori e lavoratrici del medesimo settore non è giustificata da specifici presupposti, sicché la norma si pone in contrasto con l'art. 3, primo comma, Cost.

Essa, conclude il giudice *a quo*, appare altresì in contrasto con l'art. 37, primo comma, Cost., in quanto nega alla lavoratrice la possibilità «di conseguire i medesimi benefici dell'uomo effetto della identità dell'età lavorativa».

2. — Nel giudizio si è costituito l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, che sottolinea il rilievo (contenuto nella ord. n. 703 del 1988) che, posto che l'età lavorativa è uguale per l'uomo e per la donna, tuttavia il principio di parità non esclude speciali profili — quali la possibilità per la donna di ottenere il pensionamento al compimento del cinquantesimo anno di età — fondati sulla condizione propria della lavoratrice e giustificati dalla necessità della donna di soddisfare esigenze a lei peculiari e proprie di essa.

La possibilità di ottenere il pensionamento in diversa età per la donna, osserva perciò l'Istituto, «segna pur sempre un momento discriminante anche rispetto al beneficio dell'anzianità contributiva, giustificandone la attribuzione in misura differenziata».

Il richiamo, operato dal giudice *a quo*, alla sentenza n. 371 del 1989, poi, non giova alla tesi sostenuta nell'ordinanza di rimessione, avendo questa Corte fatto discendere il riconoscimento, in misura eguale, della anzianità contributiva proprio dal pari diritto, riconosciuto all'uomo e alla donna dall'art. 1 della legge n. 193 del 1984, a favore fino alla stessa età (55 anni), laddove l'art. 5 del d.l. n. 536 del 1987 «stabilisce un differenziato livello di età in favore delle donne (47 anni) rispetto all'uomo per ottenere il prepensionamento nel settore siderurgico», il che giustifica la differenziazione nell'accredito figurativo di anzianità contributiva, anche in relazione all'assunzione a carico dello Stato dell'onere economico diretto ad assicurare la copertura delle differenze contributive rispetto ai comuni requisiti di legge, nei casi di prepensionamento.

L'INPS conclude rimettendosi a giustizia.

#### Considerato in diritto

1. — Il giudice *a quo* dubita della legittimità costituzionale, in riferimento agli artt. 3, primo comma e 37 della Costituzione, del combinato disposto dell'art. 16, legge 23 aprile 1981, n. 155 (Adeguamento delle strutture e delle procedure per la liquidazione urgente delle pensioni e per i trattamenti di disoccupazione, e misure urgenti in materia previdenziale e pensionistica), dell'art. 1, legge 31 maggio 1986 (c.c.c.: 1984), n. 193 (Misure per la razionalizzazione del settore siderurgico e di intervento della GEPI s.p.a.) e dell'art. 5, quinto comma, decreto-legge 30 dicembre 1987, n. 536 (Fiscalizzazione degli oneri sociali, proroga degli sgravi contributivi nel Mezzogiorno, interventi per settori in crisi e norme in materia di organizzazione dell'INPS), convertito in L. 29 febbraio 1988, n. 48, nella parte in cui, nell'ammettere al prepensionamento le lavoratrici di una data categoria — quelle dipendenti dalle aziende industriali del settore siderurgico — fruenti del trattamento di integrazione salariale o licenziate per riduzione del personale o per cessazione dell'impresa — che abbiano un'età inferiore ad anni cinquanta e comunque non inferiore ad anni 47, non consente alle lavoratrici stesse di conseguire l'anzianità contributiva massima di dieci anni spettante alla generalità dei prepensionati del settore sindacato.

2. — La questione non è fondata nei sensi di cui appresso in motivazione.

L'art. 16 della legge n. 155 del 1981 prevedeva per il caso di risoluzione del rapporto di lavoro con imprese industriali diverse da quelle edili, per le quali fosse intervenuta una deliberazione del CIPI (Comitato dei ministri per il coordinamento della politica industriale) ai sensi dell'art. 2, quinto comma lettere a) e c), della legge 4 agosto 1975, n. 675, il prepensionamento a favore dei lavoratori, che potessero far valere una data anzianità contributiva, al compimento di 55 anni se uomini, e di 50 anni se donne, con l'accredimento, in entrambi i casi, di un periodo contributivo pari a quello compreso fra la data di risoluzione del rapporto e quella del compimento di 60 anni, se uomini, e di 55 anni se donne (vale a dire, per i lavoratori di entrambi i sessi, fino a un massimo di 5 anni).

L'art. 1 della legge n. 193 del 1984 abbassava il limite di età previsto dalla norma precedente per i lavoratori dipendenti dalle aziende industriali del settore siderurgico, ammessi al prepensionamento su domanda in quanto fruenti del trattamento di integrazione salariale o licenziati per riduzione del personale o cessazione dell'impresa, a soli 50 anni di età per i lavoratori di entrambi i sessi.

L'art. 5, quinto comma, del decreto-legge n. 536 del 1987 come sopra convertito, ha per ultimo disposto, in riferimento all'art. 1 della legge n. 193 del 1984, che le lavoratrici del settore siderurgico possano accedere al prepensionamento, ove concorra una data anzianità contributiva, anche se hanno un'età inferiore a 50 anni, purché non inferiore a 47 anni.

Interpretando il combinato disposto delle tre norme nel senso che per effetto di esso, e particolarmente del richiamo al testo dell'art. 16, primo comma, della legge n. 155 del 1981, le lavoratrici, pur essendo ammesse al prepensionamento all'età di 47 anni, vengono a fruire di un accredito contributivo inferiore a quello di dieci anni assicurato ai prepensionati del settore di sesso maschile, il giudice a quo ha prospettato le censure suindicate.

Senonché il combinato disposto delle tre norme in argomento va letto tenendosi conto che con la sentenza n. 371 del 1989, questa Corte, occupandosi del combinato disposto delle prime due (art. 1 della legge n. 193 del 1984 e 16 della legge n. 155 del 1981) lo ha dichiarato illegittimo nella parte in cui non riconosce(va) alla lavoratrice del settore siderurgico, in caso di prepensionamento, l'accredito contributivo fino a 60 anni, come al lavoratore.

Con tale pronuncia è stata decisa la questione di legittimità costituzionale, in riferimento agli artt. 3, primo comma, e 37, primo comma, della Costituzione, della normativa allora impugnata, questione sollevata nel presupposto che, particolarmente per effetto del richiamo al testo dell'art. 16, primo comma, della legge n. 155 del 1981, i lavoratori venissero a fruire di un periodo di accredito contributivo superiore, nel massimo, a quello spettante alle lavoratrici e queste, correlativamente, di un periodo di accredito inferiore a quello spettante ai lavoratori (10 anni per i lavoratori, e 5, invece, per le lavoratrici). Ed è stata decisa nel senso che, disattendendosi l'implicito riferimento a una età pensionabile diversa dei lavoratori a seconda che fossero uomini o donne, l'accredito contributivo dovesse essere eguale, nel massimo, per gli uni e per le altre.

Orbene il risultato normativo della pronuncia così resa va interpretato nel senso che il combinato disposto delle prime due norme (così dichiarato illegittimo in parte qua) e, quindi, il combinato disposto delle tre norme che ora viene in applicazione, assicura alle lavoratrici del settore siderurgico, in caso di prepensionamento, un accredito contributivo pari nel massimo a quello assicurato ai lavoratori dello stesso settore nell'evenienza di prepensionamento, vale a dire pari nel massimo a 10 anni. Interpretazione, questa, alla stregua della quale la normativa impugnata, in quanto non ha il contenuto denunciato dalle censure prospettate, si sottrae alle medesime.

PER QUESTI MOTIVI

### LA CORTE COSTITUZIONALE

Dichiarata non fondata, nei sensi di cui in motivazione, la questione di legittimità costituzionale, in riferimento agli artt. 3, primo comma, e 37 della Costituzione, del combinato disposto dell'art. 16, legge 23 aprile 1981, n. 155 (leggi urgenti, delle strutture e delle procedure per la liquidazione urgente delle pensioni e per i trattamenti di accaparramento, e misure urgenti in materia previdenziale e pensionistica), dell'art. 1, legge 31 maggio 1986 (recte: 1984), n. 193 (Misure per la razionalizzazione del settore siderurgico e di intervento della GEPI s.p.a.) e dell'art. 5, quinto comma, decreto-legge 30 dicembre 1987, n. 536 (Fiscalizzazione degli oneri sociali, proroga degli sgravi contributivi nel trattamento, interventi per settori in crisi e norme in materia di organizzazione dell'INPS), convertito in legge febbraio 1988, n. 48, come sollevata dal Pretore di Genova con l'ordinanza in epigrafe.

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, il 18 marzo 1991.

Il Presidente: GALLO

Il redattore: CORASANITI

Il cancelliere: MINELLI

Depositata in cancelleria il 29 marzo 1991.

Il direttore della cancelleria: MINELLI



CONSIGLIO DI STATO

SEGRETARIATO GENERALE

N. 578

Risposte e note del .....

N. .... Dn. ....

OGGETTO

Parere circa Lg. 903/1977  
Lg. 1204/71 artt. 4 e 5  
Quesito concernente...  
trattamento economico nor-  
mativo lavoratrice ge-  
stante settore privato  
in periodo astensione  
obblig. dal lavoro  
Allegati N. ....

Ai Ministero

LAVORO E PREVIDENZA SOCIALE

Cabinetto dell'On. Ministro

ROMA

VI

Roma, addi 11-11- 1990

27 NOV 1990

6976

D'ordine di S. E. Il Presidente, mi



pregio di trasmettere copia del parere nu-  
mero 1062/90, espresso dalla Sezione II.....  
di questo Consiglio sull'affaro contro In-  
dicato.

Restituisco gli atti allegati alla ri-  
chiesta del parere.

A norma dell'art. 56, 2° comma,  
così come modificato con d.P.R. 22.  
6.1988 n. 250, G.U. n. 158 del 7.  
7.1988, si prega di accusare ricevu-  
ta della ricezione del parere.

IL SEGRETARIO GENERALE

*[Signature]*

*fat e altri  
URGE*

MODULARIO  
CS 041 87

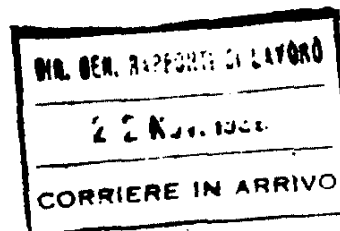
# Consiglio di Stato

*Adunanza della Sezione*

SECONDA - 31 OTTOBRE 1990 -

*N. Sezione* 1062/90*La Sezione***OGGETTO**MINISTERO DEL LAVORO E DELLA  
PREVIDENZA SOCIALE

Quesito concernente il trattamento economico-normativo di lavoratrice gestante assunta nel settore privato nel periodo di astensione obbligatoria dal lavoro.



Vista la relazione prot. n. 6742/903/1 in data 17.7.1990 con la quale il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale (Dir. Gen. dei Rapporti di Lavoro-Div. VI<sup>^</sup>) chiede il parere del Consiglio di Stato in ordine ad un quesito concernente il trattamento economico-normativo di lavoratrice gestante assunta nel settore privato nel periodo di astensione obbligatoria dal lavoro;

Esaminati gli atti ed udito il relatore:

PREMESSO:

Riferisce l'Amministrazione che, nel quadro dei principi costituzionali di uguaglianza e di tutela del lavoro, la legge n. 903/77 nell'art. 1, vieta le discriminazioni fondate sul sesso, nell'accesso al lavoro.

Il divieto ha una portata generale in quanto riguarda il lavoro subordinato sia privato che pubblico "indipendentemente dalle modalità di assunzione", con ciò stesso afferendo al regime di costituzione dei rapporti di lavoro privati (assunzioni dirette, richieste numeriche e nominative) nonchè alle assunzioni per concorso e per chiamata, previste da leggi e regolamenti del settore pubblico.

Le violazioni all'art. 1 determinano l'esperibilità dell'azione disciplinata dall'art. 15, lg. 903, in esito alla quale -nell'ipotesi di avviamento di una donna rifiutata dal datore di lavoro,- il pretore potrà ordinare al medesimo di assumere la lavoratrice discriminata.

La legge stessa individua tra le discriminazioni (dirette) il riferimento operato, ai fini di assunzione, allo stato di gravidanza (art. 1, 2° comma n. 1). Ne deriva che agli avviamenti al lavoro su richiesta numerica concorrono, secondo l'ordine di graduatoria, i lavoratori di ambedue i sessi, in possesso della qualifica richiesta.

Ne deriva, altresì, la preclusione di ogni accertamento sulla condizione di gestante delle lavoratrici da parte degli uffici preposti al collocamento; in tal senso, direttive ministeriali furono impartite fin dal 1978, con circolare n. 92, illustrativa della legge di parità di trattamento: "... si è presentato il problema relativo al particolare caso delle lavoratrici da avviare ... quando si trovino nel

periodo per il quale è vietato adibirle a qualsiasi prestazione lavorativa ai sensi dell'art. 4 della legge n. 1204 del 1971. Si ritiene di dover sottolineare che le sezioni di collocamento devono ... comunque procedere al loro avviamento al lavoro".

Alla instaurazione del rapporto di lavoro con una gestante in astensione obbligatoria non può seguire alcuna effettiva adibizione lavorativa, stante il divieto (art. 4) sanzionato ex art. 31, lg. 1204; la qual cosa non esclude le successive prestazioni della lavoratrice, decorso il terzo mese post-partum e semprechè il rapporto non sia esaurito per scadenza del termine durante l'astensione obbligatoria.

In ordine al predetto sistema normativo, è sorta questione vertente sugli eventuali effetti economici della costituzione di rapporto di lavoro a tempo determinato, per mesi quattro, con una lavoratrice interdetta dal prestare attività, dall'inizio del rapporto fino alla scadenza del termine contrattuale, per essere in godimento, senza soluzione di continuità, dei benefici di cui agli artt. 4 e 7, 1° co. della normativa di tutela più volte citata.

Dagli atti d'ufficio si riscontra che trattasi di lavoratrice del settore privato, regolarmente avviata dalla Sezione di collocamento; si riscontra, inoltre, che la richiesta, prodotta alla competente sede territoriale INPS, di ottenere la tutela economica di cui all'art. 15, lg. 1204, è stata respinta con la motivazione di "inesistenza di un valido rapporto di lavoro all'inizio del periodo di astensione obbligatoria", conformemente alle istruzioni diramate in proposito dalla Direzione generale dell'Istituto, con circolare n. 213 del 17.10.89.

La questione che si sottopone al parere del Consiglio di Stato nasce dal contrasto interpretativo tra l'Istituto e

l'Amministrazione, in relazione alla fattispecie come precisato:

a) le recenti direttive dell'INPS si fondano sull'assunto che, essendo l'evento protetto rappresentato dalla incapacità lavorativa per tutto il periodo di cui all'art. 4 citato, non sono indennizzabili le situazioni verificatesi dopo l'inizio di quel periodo perchè non riconducibili alla nozione di rischio necessariamente riferito ad eventi futuri, secondo i principi informativi del contratto di assicurazione privata; a sostegno del proprio assunto, la menzionata circolare INPS rinvia ai contenuti della sentenza della Corte di Cassazione n. 4452 del 2.7.83;

b) La referente Amministrazione, in passato, esaminando un quesito concernente la legittimità della costituzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato con una lavoratrice privata in astensione obbligatoria, ritenendo di poter mutare le argomentazioni di massima esposte nel parere del Consiglio di Stato n. 478/8 del 13.6.80, era pervenuta alla conclusione che anche nel settore privato la relazione lavorativa, nel caso di specie, non possa non costituirsi con pienezza di diritti, incluso quello della tutela economica; in questa ottica, le indicazioni fornite agli Ispettorati provinciali con lettera circolare del 19.6.81.

Ciò posto, sorgono ora dubbi sulla compatibilità del soprariportato orientamento ministeriale con l'orientamento giurisprudenziale sopracitato, talchè viene richiesto -in materia- il parere del Consiglio di Stato.

CONSIDERATO:

Ad avviso della Sezione la questione non può venire risolta alla stregua delle considerazioni fatte proprie dall'INPS (ossia la non indennizzabilità delle situazioni verificatesi dopo l'inizio del periodo

di astensione obbligatoria dall'attività lavorativa perchè non riconducibili alla nozione di rischio, necessariamente riferito ad eventi futuri, secondo i principi informatori del contratto di assicurazione privata).

In contrario si deve rilevare che — come del resto, già è sposto nel parere della I<sup>a</sup> Sezione di questo Consiglio n. 470/80 del 13 giugno 1990 ed alla stregua del disposto dell'art. 1 della legge 8 dicembre 1977 n. 903, in base al quale "è stata vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro" . . "anche se attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza" — è evidente che nessun ostacolo può legittimamente opporsi alla chiamata in servizio temporaneo delle donne che si trovino in astensione dal lavoro per un espresso divieto di legge.

Consegue da quanto precede che la soluzione del problema non è rinvenibile soltanto nella "fictio juris" della equiparazione dell'astensione obbligatoria al servizio prestato, ma nella corretta interpretazione di una norma di legge, la quale — sia pure implicitamente — ha determinato un momento genetico del rapporto di lavoro identificabile con il momento dell'accettazione dell'avviamento al lavoro stesso, indipendentemente dalla effettiva prestazione.

Ne consegue ulteriormente che la condizione di astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'art. 4 della L. n. 1204 del 1971 sulla tutela delle lavoratrici madri non può certamente ritenersi di ostacolo alla loro assunzione temporanea per un periodo coincidente con quello dell'astensione obbligatoria medesima.

Tale conclusione (che coincide con l'intento del legislatore di tutelare non solo la posizione di lavoro della donna ma anche la sua necessità di ordine economico) sarebbe evidentemente frustrata ove



all'interessata fosse negato -in tale ipotesi- il diritto a percepire l'indennità economica di maternità posta oggi a carico dell'INPS ex art. 15 della citata L. 1204 (argomentando che tale diritto sarebbe legato alla sussistenza, comunque, di un rapporto retribuito al momento del periodo di interdizione obbligatoria).

Quanto alla ipotizzabile obiezione che -in tale evenienza potrebbe risultare agevole la simulazione del rapporto di lavoro posto in essere al solo fine di far godere la fittizia lavoratrice di prestazioni non dovute, si può osservare che là dove questa facilità di simulazione è riscontrabile "in re ipsa" è lo stesso legislatore che si preoccupa di prevedere delle deroghe al principio dell'automatismo, richiedendosi per l'acquisto del diritto all'assistenza un periodo minimo di assicurazione e di contribuzione (cfr., per gli addetti ai servizi domestici e familiari l'art. 4 del D.P.R. 31 dicembre 1971 n. 1403)

Il principio enunciato -a tutela dell'Amministrazione contro le frodi- dal legislatore potrà venire quindi applicato -a cura dell'Amministrazione stessa- in tutte le ulteriori ipotesi (come quella di instaurazione del rapporto di lavoro per chiamata nominativa nei casi consentiti, per un periodo determinato in cui tale esigenza risulti "in re ipsa").

P.Q.M.

Nelle suesposte considerazioni è il parere.

Per estratto dal verbale  
IL SEGRETARIO DELLA SEZIONE



Visto:

IL PRESIDENTE DELLA SEZIONE



G

GIURISPRUDENZA

1003

DIRITTO & PRATICA  
DEL LAVORO  
n. 15/1992

I tempi delle donne

## PARITÀ E LAVORO NOTTURNO IN EUROPA

**Corte di giustizia delle Comunità europee -  
Sentenza del 25 luglio 1991 nella causa C-  
345/89**

Parità di trattamento fra uomini e donne -  
Divieto legislativo del lavoro notturno femmi-  
nile

*L'articolo 5 della direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, 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 professionali e le condizioni di lavoro, è sufficientemente preciso per imporre agli Stati membri l'obbligo di non vietare per legge il lavoro notturno delle donne, anche se quest'obbligo comporta deroghe, mentre non esiste alcun divieto del lavoro notturno per gli uomini.*

Nella causa C-345/89, avente per oggetto una domanda indirizzata alla Corte, in applicazione dell'articolo 177 del trattato Cee, dalla Pretura di Illkirch (Francia), tendente ad ottenere, nel procedimento penale intentato davanti a quella giurisdizione contro Alfred Stoeckel, una decisione a titolo pregiudiziale sull'interpretazione della direttiva 76/207/CEE del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio di uguaglianza di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (JO L 39, p. 40).

La Corte

composta dal Signor O. Due, presidente, dai Signori G.F. Mancini, T.F. O'Higgins, G.C. Rodriguez Iglesias, presidenti di camera, dai signori Sir Gordon Slynn, R. Joliet, F.A. Shockweiler, F. Grévisse e M. Zuleeg, giudici, sostituto procuratore generale: Signor G. Tesouro

cancelliere: Signora D. Louterman,

preso atto delle osservazioni scritte presentate:  
— da Me. Alexandre, avvocato al foro di Strasburgo, per conto del Signor Stoeckel,

— dalla Signora Edwige Belliard, direttore aggiunto degli affari giuridici del ministero degli Affari esteri, e dal Signor Marc Giacomini, segretario in questo stesso Ministero, in qualità di attori, per conto del governo della Repubblica francese,

— dal Signor Pier Giorgio Ferri, avvocato dello stato, in qualità di attore, per conto del governo della Repubblica italiana,

— dalla Signora Marie Wolfcarius, funzionario del servizio giuridico, in qualità di attore, per conto della Commissione delle Comunità Europee,

vista la relazione d'udienza,

sentite le osservazioni verbali presentate dal Signor A. Stoeckel, dal governo della Repubblica francese, rappresentato dal Signor C. Chavance, 1° attaché dell'amministrazione centrale della direzione degli affari giuridici del Ministero degli affari esteri, dal governo della Repubblica italiana e dalla Commissione all'udienza del 21 novembre 1990,

sentito il sostituto procuratore generale nelle sue conclusioni all'udienza del 24 gennaio 1991, emette la presente sentenza

1 Con delibera del 4 ottobre 1989 pervenuta alla Corte il 9 novembre successivo, la pretura d'Illkirch (Francia) ha posto, in applicazione dell'articolo 177 del trattato Cee, una domanda pregiudiziale riguardante l'interpretazione dell'articolo 5 della direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio di uguaglianza di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionali, e le condizioni di lavoro (JO L 39, p. 40).

2 Questa domanda è stata posta nel quadro di un procedimento intentato contro il Signor Stoeckel, direttore della S.A. Suma, accusato di avere impiegato 77 donne in un lavoro notturno il 28 ottobre 1988, contravvenendo all'articolo L 213-1 del codice del lavoro francese.

3 Secondo l'articolo 5 della direttiva 76/207, già citata, l'applicazione del principio di uguaglianza di trattamento per quanto riguarda le condizioni di lavoro implica che siano assicurate agli uomini e alle donne le stesse condizioni, senza discriminazione fondata sul sesso. A questo scopo gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché siano abrogate le disposizioni contrarie al principio di uguaglianza di trattamento (paragrafo 2, lettera a) e siano rimosse le disposizioni contrarie a questo principio quando lo scrupolo protettivo che le ha originariamente ispirate non è più fondato (paragrafo 2, lettera c). Tuttavia secondo l'articolo 2, paragrafo 3, la direttiva non pone ostacoli alle disposizioni relative alla protezione della donna, in particolar modo per quanto riguarda la gravidanza e la maternità.

4 In virtù dell'articolo 9, paragrafo 1, della stessa direttiva, gli Stati membri erano tenuti

G

GIURISPRUDENZA

1004

DIRITTO & PRATICA  
DEL LAVORO  
n. 15/1992

ad attuare le disposizioni legislative, normative e amministrative necessarie per conformarsi alle disposizioni della direttiva stessa entro un termine di 30 mesi a partire dalla notifica, e, per quanto riguarda l'articolo 5, paragrafo 2, lettera C, entro un periodo di tempo di quattro anni. Quest'ultimo periodo dilatorio è scaduto il 14 febbraio 1980.

5 Secondo l'articolo L 213-1 del codice del lavoro, le donne non potevano essere impiegate in nessun lavoro notturno in particolare nelle officine, fabbriche e laboratori di qualunque tipo fossero. Lo stesso articolo prevede tuttavia un certo numero di deroghe riguardanti, per esempio, gli impieghi direttivi o di carattere tecnico che implicino una responsabilità, e le situazioni in cui, a causa di circostanze particolarmente gravi, l'interesse nazionale esiga che la proibizione del lavoro notturno per le salariate che lavorano in turni a squadre possa essere sospesa in certe condizioni e secondo un procedimento previsto dallo stesso codice del lavoro.

6 Risulta dal dossier che in seguito a difficoltà economiche dovute alla concorrenza estera, la società Suma ha dovuto prendere in considerazione il licenziamento di circa 200 persone del suo stabilimento di Obenheim. Constatando tuttavia che il numero e gli effetti di questi licenziamenti avrebbero potuto essere limitati grazie all'attuazione di un sistema di lavoro ininterrotto a turni che avrebbe implicato il lavoro notturno per tutto il personale, la società Suma ha avviato delle trattative con i sindacati allo scopo di firmare un accordo aziendale.

7 Con l'accordo concluso a questo fine il 30 giugno 1988, si convenne che il lavoro notturno rivestiva carattere eccezionale e che la società Suma sarebbe tornata ad un'organizzazione del lavoro solamente diurno nel momento in cui fossero finite le difficoltà economiche. Tenendo conto del fatto che le dipendenti della società avevano le qualifiche necessarie per i posti esistenti e preoccupate di dare loro le stesse possibilità degli uomini, le parti avevano convenuto di dare accesso all'insieme dei posti tanto agli uomini che alle donne, dopo, tuttavia, l'espressione di una scelta volontaria e maggioritaria del personale femminile. La maggioranza delle donne votarono in favore di questo sistema di lavoro a turni che è stato reso operante dal 1° ottobre 1988.

8 Davanti alla Pretura il Signor Stoeckel ha sostenuto che l'articolo L 213 del codice del lavoro francese contravveniva all'articolo 5 della direttiva 76/207, già citata, e alla sentenza del 25 ottobre 1988, Commissione/Francia (312/86, Raccolta p. 6315), con la quale la Corte ha dichiarato che la Repubblica francese era venuta meno ai suoi obblighi non prendendo tutte le misure già citate e necessarie all'eliminazione delle ineguaglianze proibite da questa direttiva.

9 In questa situazione la Pretura d'Ilkirch ha deciso di soprassedere al giudizio fino a che la

Corte non si fosse pronunciata a titolo pregiudiziale sulla seguente domanda:

«L'articolo 5 della direttiva del 9 febbraio 1976 è sufficientemente preciso per imporre a uno Stato membro l'obbligo di non fare assurgere a dettato legislativo la proibizione del lavoro notturno delle donne, come invece risulta dall'articolo L 213-1 del Codice francese del lavoro?».

10 Per una più ampia esposizione dei fatti relativi alla causa originaria, allo svolgimento procedurale e alle osservazioni scritte depositate davanti alla Corte, si rinvia alla relazione d'udienza. Alcuni elementi del dossier vengono qui di seguito ripresi solo nella misura necessaria alle argomentazioni della Corte.

11 L'obiettivo della direttiva è di attuare, negli Stati membri, il principio di uguaglianza di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda, tra l'altro, l'accesso al lavoro e le condizioni di lavoro. A questo proposito la direttiva prescrive l'abrogazione o la revisione delle disposizioni nazionali contrarie a questo principio allorché gli scrupoli protettivi che le hanno originariamente ispirate non abbiano più fondamento.

12 Come la Corte ha precisato nella sentenza del 26 febbraio 1986, Marshall (152/84, Raccolta p. 723, punto 55), l'articolo 5 della direttiva 76/207 non conferisce in nessun modo agli Stati membri la facoltà di condizionare o di limitare l'applicazione del principio di uguaglianza di trattamento nel suo campo di applicazione e tale disposizione è sufficientemente precisa e incondizionata da essere invocata dai privati davanti alle giurisdizioni nazionali al fine di annullare l'applicazione di ogni disposizione nazionale non conforme al suddetto articolo 5, paragrafo 1, che enuncia il principio di uguaglianza di trattamento per quanto riguarda le condizioni di lavoro.

13 Si può inoltre ricordare che, secondo il suo articolo 2, paragrafo 3, la direttiva non pone ostacoli alle disposizioni relative alla protezione della donna, in modo particolare per quanto concerne la gravidanza e la maternità. Nella sentenza del 15 maggio 1986, Johnston (222/86, Raccolta p. 1651, punto 44), la Corte ha sentenziato che, con l'esplicita menzione della gravidanza e della maternità, la direttiva intendeva assicurare, da una parte, la protezione della condizione biologica della donna e, dall'altra, i rapporti particolari tra la donna e il suo bambino.

14 I Governi francese e italiano sottolineano che la proibizione del lavoro notturno alle donne, integrata peraltro da numerose deroghe, risponde a obiettivi generali di protezione della mano d'opera femminile e a particolari considerazioni di ordine sociale riguardanti, per esempio, i rischi di aggressione e il carico superiore di lavoro familiare che grava sulle donne.

15 Per quanto riguarda gli obiettivi di protezione della mano d'opera femminile, questi non potrebbero essere validamente presi in consi-

G

GIURISPRUDENZA

1005

DIRITTO & PRATICA  
DEL LAVORO  
n. 15 1992

derazione, in rapporto ai principi sopra richiamati, se non per giustificare la necessità di un diverso trattamento fra uomini e donne. Ora, qualunque possano essere gli inconvenienti del lavoro notturno, non sembrerebbe che, salvo i casi di gravidanza e maternità, i rischi ai quali sono esposte le donne in questo tipo di lavoro siano, in generale, diversi per la loro natura da quelli ai quali sono, allo stesso modo, esposti gli uomini.

16 Per quanto riguarda i rischi di aggressione, supponendo che siano maggiori di notte che di giorno, si possono adottare delle misure appropriate per fronteggiarli senza intaccare il principio fondamentale di uguaglianza di trattamento tra uomini e donne.

17 Quanto alle responsabilità familiari, la Corte ha già affermato che la direttiva non aveva per obiettivo di regolare i problemi relativi all'organizzazione della famiglia o di modificare la divisione delle responsabilità in seno alla coppia (vedere sentenza del 12 luglio 1984, 184/83, Hoffmann, Raccolta p. 3047, punto 24).

18 In questo modo gli scrupoli protettivi che hanno originariamente ispirato la proibizione di principio del lavoro notturno femminile non appaiono più fondati e il mantenimento di questa proibizione, in ragione dei rischi che non sono specifici delle donne o di preoccupazioni estranee all'obiettivo della direttiva 76/207, non possono trovare una giustificazione nelle disposizioni dell'articolo 2, paragrafo 3, di questa direttiva, come ricordato al punto 3 della presente sentenza.

19 Per quanto riguarda le numerose deroghe che sono previste nelle legislazioni degli Stati membri nelle quali permane la proibizione del lavoro notturno delle donne e alle quali hanno fatto riferimento i Governi francese e italiano, queste non possono essere sufficienti ad assicurare gli obiettivi della citata direttiva dal momento che questa proibisce di enunciare un principio generale di esclusione delle donne dal lavoro notturno e, inoltre, queste deroghe possono essere fonte di discriminazioni.

20 Risulta dalle considerazioni che precedono che si può rispondere alla domanda posta dalla Pretura d'Ilkirch che l'articolo 5 della direttiva 76/207 è sufficientemente preciso per imporre agli Stati membri l'obbligo di non fare assurgere a dettato legislativo la proibizione del lavoro notturno delle donne, anche se quest'obbligo comporta delle deroghe, visto che non esiste alcuna proibizione al lavoro notturno per gli uomini.

Sulle spese

21 Le spese presentate dai governi della Repubblica francese e della Repubblica italiana, così come quelle presentate dalla Commissione delle Comunità Europee, che hanno sottoposto le loro osservazioni alla Corte, non possono essere oggetto di rimborso. Rivestendo il procedimento, nei confronti delle parti originarie, il carattere di un incidente sollevato davanti

alla giurisdizione nazionale, compete a quest'ultima di deliberare sulle spese.

Per questi motivi

La Corte

deliberando sulla domanda postale dalla Pretura d'Ilkirch, con giudizio del 4 ottobre 1989, sentenza:

L'articolo 5 della direttiva 76/207/Cee del Consiglio del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio di uguaglianza fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali, e le condizioni di lavoro, è sufficientemente preciso per imporre agli Stati membri l'obbligo di non fare assurgere a dettato legislativo la proibizione del lavoro notturno delle donne, anche se questa proibizione comporta delle deroghe, visto che non esiste alcuna proibizione al lavoro notturno degli uomini.

## IL COMMENTO

di Giovanna Chiara

La sentenza della Corte di giustizia delle Comunità europee del 25 luglio 1991 C 345/89, in linea con la direttiva europea n. 76/207, pone il problema della parità uomo/donna nella specificità del lavoro notturno.

La sentenza stabilisce che «l'art. 5 della direttiva 76/207 Cee relativa al principio di uguaglianza fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro, è sufficientemente preciso per imporre agli Stati membri l'obbligo di non fare assurgere a dettato legislativo la proibizione di lavoro notturno per le donne, anche se questa proibizione comporta deroghe, visto che non esiste alcuna proibizione al lavoro notturno per gli uomini».

La sentenza è di particolare interesse per l'Italia giacché nel nostro ordinamento esiste il divieto - art. 5, legge n. 903/77 - anche se assistito da deroghe, purché convenute in sede di contrattazione collettiva.

La motivazione della Corte di giustizia ha, infatti, disatteso proprio la difesa del governo italiano che, unitamente a quella del governo francese, evidenziava come il divieto, ampiamente derogato nella nostra legge, fosse giustificato da obiettivi generali dovuti alla specificità femminile, per considerazioni di carattere sociale e familiare, adducendo argomentazioni che muovono dai «precedenti» della stessa Corte - la sentenza Marshall (1), ove è stata riconosciuta l'efficacia diretta dell'art. 5.1 della direttiva 76/207 e che riguarda l'applicazione del principio di parità in materia di licenziamento, e il caso Offmann (2), dove la Corte ha precisato che le disposizioni tese a proteggere la donna in qualità di lavoratore o di genitore, o

Note:

(1) Sentenza 26 febbraio 1986, n. 152/84.

(2) Sentenza 12 giugno 1984, n. 184/83.

G

GIL RISPOSTA

1006

DIRITTO & PRATICA  
DEL LAVORO  
n. 13-1992

comunque rispetto a situazioni sfavorevoli per entrambi i sessi, non potevano comportare disparità. Così, argomenta la Corte, non sarebbero ragioni valide alla deroga, né i rischi di aggressione che durante il percorso notturno al lavoro possono incomberare sia sugli uomini che sulle donne, né le responsabilità familiari, anche se gravano soprattutto sulle donne, poiché la direttiva non ha come obiettivo quello di regolare il problema organizzativo della famiglia: essa direttiva dispone espressamente all'art. 2.1) «Il principio di parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente, in particolare mediante il riferimento allo stato matrimoniale e di famiglia».

Insomma, sembra che la Corte di giustizia intenda affermare un concetto di parità che riguarda esclusivamente la uguaglianza professionale tra lavoratori/lavoratrici, senza che in nessun modo possa farsi riferimento alla specificità femminile, salvo i casi tassativi di gravidanza e di maternità.

F la norma della direttiva sarebbe specifica ed incondizionata, tale - cioè - da essere direttamente applicabile nell'ordinamento degli Stati membri.

Nessuno nega l'importanza della normativa comunitaria e dell'azione della Corte di giustizia, tesa a fare rispettare e a promuovere la parità - il diritto comunitario, in materia, ormai, costituisce un quadro giuridico strutturato, che tuttavia ha valenze anche sociali oltre che strettamente laboristiche.

La questione è: se questa sentenza della Corte è direttamente applicabile nel nostro ordinamento giuridico, con effetto orizzontale, oltre che verticale; la cosiddetta «giustiziabilità» delle sentenze della Corte di giustizia.

La stessa Corte di giustizia ha precisato (sent. Ratti) (3) che l'adempimento dello Stato alle prescrizioni delle direttive, non può impedire ai singoli di far valere gli obblighi in essa contenuti.

La Corte costituzionale ha operato, in base all'art. 11 della Costituzione, il riconoscimento dell'ordinamento comunitario e di quello nazionale, come tra loro coordinati e comunicanti, con la conseguenza della immissione diretta nell'ordinamento interno delle norme comunitarie direttamente applicabili e prevalenti sulle norme nazionali, anche di rango legislativo, senza tuttavia produrre effetti estintivi (Sent. 389/98). Non sembra che la sentenza *de qua* possa sfuggire alla categoria degli atti direttamente applicabili anche se in essa si fa riferimento soltanto alla direttiva come fonte del divieto di discriminazione e non all'art. 119 del trattato (4).

Dal punto di vista del diritto interno, non si può dimenticare la tutela costituzionale data dall'art. 37 alla «essenziale funzione familiare» della donna, pur nel principio di parità, o meglio di eguaglianza, dei lavoratori e delle lavoratrici.

E curioso ricordare che durante i lavori della Costituzione, la formulazione di questo articolo fu particolarmente tormentata, prima di pervenire al testo approvato, nella sintesi mediata da Moro di «essenziale funzione familiare»: per un verso Basso e Togliatti si opponevano alla rilevanza data alla donna nel ruolo familiare per il timore di un declassamento della figura maschile, per altro verso si opponevano

Lucifero Mastroianni e Dossetti alla formulazione di parità nel lavoro poiché ritenevano che per la donna fosse preminente il ruolo familiare.

A parte la «storia» dell'art. 37 Cost., che peraltro è significativa per il delicato problema che stiamo affrontando, resta il fatto che la stessa Corte costituzionale non vede l'eguaglianza come appiattimento sulla parità assoluta, ma riconosce la «specificità della differenza», se così ci è consentito dire.

Infatti, in materia di divieto di lavoro notturno femminile, è vero che la Corte costituzionale ha dichiarato l'incostituzionalità, proprio fondando la pronuncia sull'art. 37, delle previgenti disposizioni: art. 12, legge n. 653/34 e correlato art. 3, convenzione Oit 1948 n. 89, resa esecutiva con la legge n. 1305/52, ma allora si trattava di divieto assoluto e generalizzato.

La «nuova legge», oggi vigente: legge n. 903/77, che all'art. 5 ha introdotto il principio di flessibilità del divieto, autorizzando la contrattazione collettiva, anche aziendale, ad apportare deroghe, ha superato più volte il vaglio costituzionale.

La recente ordinanza n. 387/89, ha chiarito, sia pure sinteticamente, ma in termini non equivoci, che le deroghe previste nella legge fanno ritenere inesistenti le violazioni dell'art. 37 della Costituzione. Proprio perché l'art. 37 pone il limite della specificità. Per la legge vigente, art. 5 richiamato, incombe al sindacato la rimozione del divieto, attraverso la contrattazione collettiva, anche aziendale.

Sembra, in assoluto, la prima volta che il legislatore affida un potere così vasto ai sindacati, senza peraltro porre il limite a quelli «più rappresentativi», come avviene in altre occasioni.

Così il sindacato si trova a porre statuizioni nella contrattazione collettiva che impegnano anche i non iscritti, cosa che pare far ritenere, in certo senso, la deroga come «norma» e il divieto come «eccezione» (5).

Ma i sindacati, forniti dalla legge di tanto potere, si trovano in grossissima difficoltà nel momento in cui devono conciliare interessi individuali delle lavoratrici rispetto alle esigenze economiche aziendali delle imprese che premono per introdurre orari a turnazione, ovviamente, anche notturna, per lavorazioni a ciclo continuo, vuoi per esigenze di ammortamento degli elevati costi degli impianti, che rapidamente devono essere sostituiti, stante i miglioramenti tecnici in rapida evoluzione, vuoi per far fronte alla concorrenza dei paesi con orario di lavoro flessibile e non rigidamente protetto, e soprattutto in tempi di crisi e di recessione, come quello che attualmente attraversiamo.

Ed è proprio in contingenze come queste che si assiste, sotto speciose motivazioni, alla espulsione dal posto di lavoro delle parti più deboli del rapporto, quando l'accordo sindacale in deroga sul lavoro

## Note:

(3) Sentenza 4 aprile 1979, n. 148/78.

(4) Corte di Cassazione, sentenza n. 170/84, sentenze n. 47 e 48/85 e, particolarmente sentenza n. 183/85.

(5) V. Cass. Ord. 36/1982.

G

CIVIL RISPRUDENZA

1007

DIRITTO & PRATICA  
DEL LAVORO  
n. 15/1992

notturno femminile rimette la decisione alla volontà del personale femminile interessato, scaricando, così, sulla situazione personale della donna singola la scelta; e non può essere libera scelta quella operata in situazione contingente e priva della necessaria tutela che comprenda anche la specificità della situazione femminile.

La parità esasperata in tale situazione diventa discriminazione.

È emblematico il noto caso della S.G.S. Tompson (azienda microelettrica a partecipazione statale, che opera nel campo dei semiconduttori, a forte partecipazione femminile) (6).

In momento di recessione, l'azienda ha proposto *turnazioni notturne e si è sviluppata, soprattutto nello stabilimento di Agrate, ove le donne erano più «politizzate», una forte opposizione al sindacato che premeva per una posizione di disponibilità.*

L'unico risultato ottenuto dalle «donne del dissenso» è stato quello di sottoporre la contrattazione in deroga a «referendum».

Ma anche se il «referendum» ha conseguito il risultato di un «no» alla deroga al divieto di lavoro notturno, raccogliendo l'80% dei voti, tuttavia l'accordo non era subordinato all'esito del referendum. Epper tanto la via giudiziaria, pur presa in considerazione, non è stata poi perseguita per le difficoltà e i rischi che comporta una azione individuale in siffatte condizioni.

In verità, la giurisprudenza che si è occupata del lavoro notturno femminile, prevalentemente ha affrontato la questione del rifiuto opposto dal datore di lavoro all'assunzione di donne regolarmente avviate, con l'argomento di non poterle utilizzare nel turno notturno (7).

L'azione individuale, quando vengono coinvolti interessi collegati alle esigenze economiche e finanziarie della gestione aziendale, pur riferita alla tutela della differenza, nella parità sancita dall'art. 37 Cost., appare, *insoddisfacente, rischiosa e pressoché impercorsibile*, anche senza tener conto della sentenza in esame.

Allora il problema per superare la contrapposizione induce a volgere lo sguardo non solo al tema specifico del lavoro notturno (che è la punta dell'iceberg della delicata e contraddittoria tutela della parità nella specificità femminile), ma alla globalità della questione dell'orario di lavoro, come si è cercato di fare con il progetto di legge «I tempi delle donne», che investe gran parte degli aspetti principali della disciplina del lavoro fino alla organizzazione dei servizi pubblici e in genere del contesto urbano, oltre che aziendale produttivo (8).

E non a caso, in questo progetto resta fermo il divieto posto nei limiti dell'art. 5, legge n. 903/77 al lavoro notturno femminile.

Vorremmo leggere la ragionevolezza della opposizione delle donne al lavoro notturno, anche alla luce della recente legge n. 125/91, laddove la richiesta aziendale di turnazione notturna che coinvolga le donne debba essere valutata molto attentamente, in quanto comportante discriminazione indiretta per condurre alle dimissioni e, così, alla emarginazione delle donne dal mondo del lavoro: con inversione di onere della prova in sede giudiziaria.

Ove il giudice accerti tale discriminazione, dovrà ordinare al datore di lavoro la definizione di un piano di rimozione delle discriminazioni accertate: con la garanzia per le lavoratrici di una propria rappresentanza tra gli agenti negoziali; ed è intuitivo il riferimento alla consigliera di parità, non certamente nella forma istituzionale e burocratica, ma come figura «professionale» «la cui attività è diretta a sollecitare, guidare, indirizzare» la difesa del lavoro femminile (9).

In questa ottica e con questi limiti, il principio enunciato dalla Corte di giustizia, nella sentenza n. 3-5/89, può essere, poi, letto anche alla luce della complessiva normativa comunitaria, che ha dato origine anche alla legislazione nazionale delle pari opportunità.

È vero che il lavoro notturno è usurante sia per l'uomo che per la donna: e quando le condizioni di lavoro lo consentono, per l'affinamento della tecnologia, come è avvenuto in Italia nel settore della panificazione, esso viene vietato e per gli uomini e per le donne.

Altra è la questione in cui il «notturno», imposto alle donne, è fonte di discriminazione e di emarginazione dal contesto produttivo.

Come si vede, per la sua importanza e delicatezza, questo problema merita ulteriore approfondimento e non solo da parte della cultura giuridica, quanto per l'impegno delle istituzioni nazionali e comunitarie.

**Note:**

(6) Corriere della Sera 22 settembre 1989; Unità 20-22 settembre 1989.

(7) Pretura Latina 6 aprile 1978, Pretura Milano 14 luglio 1979 e 20 novembre 1979.

(8) R.I.D.L. 1990, III, 10.

(9) A.A.V.V., *I consiglieri di parità*, O.E.L., n. 28, 9.

## **RELAZIONI**

**SULLO STATO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE  
CONCERNENTE LA PARITÀ DI TRATTAMENTO  
TRA UOMINI E DONNE IN MATERIA DI LAVORO  
(ANNI 1992 - 1993)**

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





## Relazione Anno 1992

Con legge 104/92 (Legge quadro handicap) sono state dettate norme in materia di diritto e inserimento sociale dei disabili.

L'art. 33 prevede una serie di agevolazioni sul lavoro per genitori, parenti ed affini di disabili e per disabili lavoratori, in particolare:

a) Due ore di permesso giornaliero per i genitori, alternativamente di un bambino sotto i tre anni, purchè non ricoverato a tempo pieno.

b) il prolungamento dell'astensione facoltativa ex art. 7 1° comma della legge 1204/71, per gli stessi soggetti.

c) Tre giorni di permesso mensile per genitori, parenti e affini fino al terzo grado di parentela di un disabile oltre i tre anni di età.

Le condizioni per poter accedere a tali permessi sono:

1) La convivenza.

2) Lo stato di gravità accertato dalle Commissioni UOSSLL ex art. 4 della stessa legge 104/92.

Con legge n. 423/92 è stato chiarito che l'art. 33 - comma 3 della legge 104 citata ("hanno diritto a 3 giorni di permesso mensile") va interpretata nel senso che "tale permesso deve essere comunque retribuito".

Con d.d.l. 30 dicembre 1992 n. 503 (Riordino sistema previdenziale) - art. 14 comma 5 - è stato previsto che l'astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio, per i periodi successivi al 1/1/1993, danno luogo a contribuzione equativa, anche se intervenuti al di fuori del rapporto di lavoro.

## 1992

Denuncia da parte del governo italiano della Convenzione OIL n. 89 concernente il lavoro notturno delle donne impiegate nell'industria, firmata a San Francisco il 9 luglio 1948.

Il 26 febbraio 1992, ai sensi dell'art. 15, par. 1, l'Italia ha notificato al direttore generale dell'OIL la denuncia della convenzione n. 89 concernente il lavoro notturno delle donne impiegate nell'industria, firmata a San Francisco il 9 luglio 1948, la cui ratifica in data 22 ottobre 1952 era stata autorizzata con legge 2 agosto 1952, n. 1305.

La denuncia, conformemente a quanto stabilito nell'art. 15 della convenzione, ha avuto effetto per l'Italia dal 27 febbraio 1992.

RELAZIONE ANNO 1993

Legge 19 luglio 1993 n.236. "Interventi urgenti a sostegno dell'occupazione"

In merito si citano le seguenti disposizioni, contenenti misure a sostegno dell'occupazione femminile:

Art.4 comma 4 "All'articolo 6 comma 2 della legge 23 Luglio 1991 n.223 è aggiunto il seguente comma: 2 bis- realizza di intesa con la regione, a favore delle lavoratrici iscritte nelle liste di mobilità le azioni positive di cui alla legge 10 Aprile 1991 n.125"

GiurisprudenzaCorte Costituzionale

Con sentenza n.234/1993 da Corte ha dichiarato la immissibilità della questione di legittimità costituzionale dell'art.4 della legge 9 dicembre 1977 n.903 in riferimento all'art.3 della Costituzione sollevata dal tribunale di Civitavecchia.

Con sentenza n.46/1993 la Corte dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art.1,5° comma della legge 9/1/1963 n.7 (Divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio e modifiche alla legge 26 Agosto 1950 n.860 "Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri) sollevata in riferimento all'art.3 della Costituzione del Pretore di Torino.

A giudizio del Pretore l'astensione della tutela delle lavoratrici madri disposta dalla legge n.860/1950 per le lavoratrici madri sposate da non più di un anno per il solo fatto del matrimonio, a prescindere dalla condizione di gravidanza, si giustifica per il licenziamento individuale e non anche per quelli collettivi ex legge 223/91 la Corte costituzionale ha dichiarato non fondata la questione posta con l'ordinanza del Pretore di Torino.

Con sentenza n.149/1993 la Corte ha dichiarato non fondata, la questione di legittimità costituzionale del combinato disposto dell' art.3 commi 1 e 5 della Legge 863/1994 (Misure a sostegno dell'occupazione) e del D.L.C.C.S. n.303/1966 sollevata dal Pretore di Forlì.

Il Pretore di Forlì ha sollevato la questione davanti alla Corte in quanto le disposizioni normative sopracitate non dispongono la proroga al termine finale del contratto di formazione lavoro, quando il lavoratore abbia dovuto sospendere il rapporto di lavoro per intervenuta chiamata alle azioni.

La Corte ha ritenuto non fondata la questione poichè nel contratto di formazione e lavoro, il momento lavorativo è strettamente legato a quello formativo.

Ne consegue che l'opposizione del termine è funzionale alle duplici finalità del contratto e quindi il termine può essere sospeso e differito ogni volta che fatti estranei alla volontà del lavoratore impediscono la prestazione.

Con sentenza n.179/1993 la Corte ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art.7 della legge 903/77 nella parte in cui non estende al padre lavoratore dipendente, in alternativa alla madre lavoratrice dipendente, consenziente, il diritto ai riposi giornalieri previsti dall'art.10 della legge 1204/71.

#### Consiglio di Stato

Con parere n.1611 del 17/11/1993 emesso su richiesta di questa Amministrazione, il Consiglio di Stato ha precisato che per i permessi di cui all'art.33 della legge 104/92 "non tanto di retribuitività si tratta quanto di indennizzabilità e osserva inoltre nel senso che "tale permesso deve essere comunque retribuito". Con il citato parere 1611 il Consiglio di Stato ha precisato che "non tanto di retribuitività si tratta quanto di indennizzabilità" e, osserva, inoltre che i presupposti di tale situazione caratterizzano sia il caso del permesso giornaliero (art.33 co.2) sia il caso del permesso mensile di tre giorni (art.33 co.3) senza apprezzabile differenza.

Con sentenza n.58/93 della Corte Costituzionale ed a seguito del parere del Consiglio di Stato n.395/93 è stato precisato che spettano alla Regione (e per esse

alle UUSSLL).le competenze già svolte dagli Ispettorati del Lavoro in materia di controlli di carattere sanitario previsti dalla citata Legge 104/71 - art.5.

Per prevenire alla soluzione di tipo normativo auspicata dal parere del Consiglio di Stato e con riferimento alle disposizioni vigenti in materia di semplificazione dei procedimenti amministrativi, è stata predisposta dall'ufficio scrivente una bozza di regolamento che va nel senso dell'attribuzione della competenza all'emanazione del provvedimento di cui trattasi all'Ispettorato Provinciale del Lavoro, previa acquisizione dell'esito dell'accertamento medico - legale sulle condizioni di salute della lavoratrice madre, da parte del competente servizio della USL.

Questa bozza di regolamento è stata inviata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per la Funzione Pubblica - dal Gabinetto On.le Ministro.

In materia di tutela della maternità delle lavoratrici autonome (L.546/1987) si ritiene necessario intervenire, sia pure con gradualità, per estendere a queste ultime la normativa in vigore per le lavoratrici madri subordinate, in materia di divieto di adibizione alle lavorazioni pericolose o insalubri, (art.3 - 5 legge 1204) secondo quanto suggerito dalla C.C. con sentenza 181/1993.

#### Cassazione

Con sentenza del 24/4/93, n.4802, la Corte di Cassazione ha affrontato il problema nella sua sostanza, vale a dire nella possibilità di adibire il personale femminile al lavoro notturno e nel modo di soluzione che il problema può assumere, vale a dire sull'efficacia dell'accordo con il quale si deroga sul divieto stesso.

Per il primo problema, si è rilevato da parte della Suprema Corte, che le vicende giurisdizionali hanno ormai consolidato la situazione e la questione del divieto non è più controvertibile, alla luce delle sentenze della Corte Costituzionale, rispettivamente del 24/7/86 e 1/7/87.

Circa il "modo" di rimuovere il divieto, cioè il contratto collettivo, anche aziendale, si ritiene che da un lato la vincolatività del contratto collettivo e quindi di un eventuale effetto di svantaggio non riguardi i non iscritti e dall'altro che gli iscritti sono tenuti ad osservare quanto è derivata dalla rappresentanza.

VENETO

**Nella regione Veneto per quanto riguarda la normativa relativa ai rapporti di lavoro in materia di parità di sesso (L. 903/77), dalle relazioni inviateci dai competenti Ispettorati non risultano discriminazioni rilevanti per gli anni 1992 / 1993, anche se l'inserimento lavorativo delle donne continua ad incontrare difficoltà in funzione della conciliazione con i compiti familiari.**

**Art. 1 - Non risultano violazioni del divieto di discriminazioni nè sono stati stipulati accordi collettivi per le deroghe alle attività faticose ed insalubri.**

**Art. 5 - Nel 1992 sono stati stipulati 44 accordi rimasti in vigore nel 1993 per un totale di 1.070 lavoratrici.**

**Inoltre, nel 1993, si sono avuti n. 15 accordi che hanno interessato 346 lavoratrici quasi sempre nei settori delle conserve alimentari, zuccherifici, vestiario, abbigliamento, calzario, aziende agricole, etc. Tutto ciò motivato dall'esigenza di personale nei lavori a ciclo continuo, urgenza di lavorare prodotti deperibili, intensificazione dell'attività relativa alla particolare produzione stagionale.**

**BASILICATA**

Dalle relazioni inviate dai competenti Ispettorati risulta che nel 1992 e 1993 non sono avvenute discriminazioni riguardo l'articolato della legge di parità n. 903/77 della regione Basilicata.

Nonostante ciò, la manodopera femminile continua ad essere presente in maniera determinante solo in pochi settori produttivi quali l'agricoltura, il terziario ed in particolare la P.A.: settore quest'ultimo più accessibile alle donne per la loro maggiore scolarizzazione; infatti in questa regione, statisticamente, è stata rilevata una alta percentuale di donne che hanno raggiunto un elevato livello d'istruzione culturale completo di maturità o di diploma di laurea.

Nel settore agricolo, la prevalenza della forza-lavoro femminile è da ricercarsi, soprattutto, nella pratica del sottosalario, fattori che scoraggiano fortemente l'occupazione di manodopera maschile.

Inoltre, la presenza femminile nel terziario, ultimamente, ha rappresentato lo sbocco occupazionale maggiore per quella parte della forza-lavoro femminile con un certo grado di scolarizzazione anche se, in tale settore, spesso, le piccole aziende praticano il sottosalario.

In siffatto contesto, pertanto, la classe imprenditoriale locale si dimostra diffidente nei confronti della manodopera femminile in quanto la normativa riguardante la legge 1204/71 si dimostra troppo protettiva e favorevole nei confronti delle lavoratrici donne.

A tale proposito, l'Ispettorato Prov.le del lavoro di Potenza ha potuto rilevare che nelle assunzioni effettuate dalla SATA (FIAT) in agro di Melfi (PZ) per il proprio stabilimento, la presenza di manodopera femminile è assolutamente marginale in tanti livelli professionali, pertanto l'accesso al lavoro (art. 1 legge 903/77) per questa categoria risulta discriminante.

Per quanto riguarda gli altri articoli della stessa legge non sembra, dalla relazione pervenuta a questo Ufficio da parte degli Ispettorati competenti, che ci siano problemi rilevanti né discriminazioni considerevoli.

### MOLISE

**Nel corso degli anni 1992-1993, non sono emerse particolari problematiche relative ad eventuali discriminazioni nei confronti delle donne inserite in un rapporto di lavoro.**

**Resta il fatto, comunque, l'esistenza della tradizionale marginalità delle donne nel mondo del lavoro dovuta anche dalle difficoltà di inserimento in alcune attività produttive che richiedono una rigida continuità di prestazioni e t dell'orario di lavoro.**

**Pertanto, le donne sono occupate soprattutto nel terziario, in agricoltura con risultati di bassa qualificazione e di stagionalità.**

**Inoltre, i dati confermano che negli anni 1992-1993 la presenza delle donne nelle liste di collocamento rappresenta il 50% del totale accentuata particolarmente nella provincia di Campobasso.**



## MARCHE

La donna nella regione Marche, occupa un posto rilevante nel mondo lavorativo pertanto i tassi di attività occupazionale risultano superiori alle medie nazionali rispetto anche alle regioni del nord-ovest e del centro nord-est. A questo proposito si prende visione, inoltre, della partecipazione attiva delle donne nel mercato del lavoro anche se, purtroppo, subiscono ancor più la competitività qualora la componente culturale, professionale e quindi scolastica presenti delle carenze o incompletezze tali da discriminare la forza-lavoro femminile incamerandola in differenti settori produttivi rispetto alla forza-lavoro maschile.

Sulla base di queste premesse non si sono verificate negli ultimi anni 1992/93 violazioni agli artt. della legge 903/77 : si prende atto che nel 1992, 297 lavoratrici che effettuano lavoro notturno -art. 5 - (n. 11 ad Ancona, n. 226 ad Ascoli, n. 60 a Pesaro) hanno stipulato contratti di deroga nelle aziende manifatturiere. Nel 1993, invece, con riferimento allo stesso art. 5 della legge 903/77 si sono avute n. 323 lavoratrici che hanno effettuato lavoro notturno nelle aziende manifatturiere nell'anno in corso.

Nella generalità dei casi, i motivi che in questa regione hanno determinato le deroghe sono riportati alle esigenze produttive collegate alla natura dei prodotti lavorati, migliore utilizzo degli impianti dotati di macchine a ciclo continuo, intensificazione dell'attività.

**CAMPANIA**

**In riferimento alla relazione a noi pervenuta da parte dei competenti Uffici ispettivi, riferita agli anni 1992/93, nella regione Campania non si sono riscontrate violazioni particolari degli articoli riguardante la legge n. 903/77.**

**Per quanto riguarda, invece, l'attuazione dei contenuti della legge 125/91, si rileva la segnalazione da parte dell'Ispettorato Prov.le del lavoro di Benevento, per il 1992, di avvenuta violazione dell'art. 4 della stessa legge da parte della S.p.A. Agusta nei confronti di due lavoratrici licenziate per non aver superato il periodo di prova da parte dell'INA (agenzia generale di Benevento) per discriminazioni riguardo al sesso. Infine, si fa presente che nel 1992 su 20.223 iscritti nella lista regionale di mobilità della Campania, n. 6.475 sono donne.**

## SICILIA

Nella regione siciliana, in questi ultimi anni, non risultano risonanze particolari rivolte ai contenuti espressi dalla L. 903/77 tali da indurre gli Uffici ad avviare azioni mirate di vigilanza al riguardo anche perchè l'occupazione femminile è irrilevante in quasi tutte le attività industriali. Pertanto non sono stati presentati ricorsi nè tantomeno denunce al Pretore ai sensi dell'art. 15 della stessa legge e dell'art. 28 della L. 300/70. Inoltre, nel settore terziario e nel pubblico impiego, dove è maggiormente diffusa l'occupazione femminile non sono state fatte rilevazioni valide di un riscontro qualitativo e quantitativo delle posizioni ricoperte dal personale femminile ma è riscontrabile che alle donne vengono riservate posizioni subalterne limitatamente l'accesso alle carriere dirigenziali e l'attribuzione, quindi, di particolari responsabilità ad eccezione del settore scolastico.

## LIGURIA

A seguito delle rilevazioni pervenute da parte degli Uffici ispettivi della Liguria riguardanti lo stato di applicazione della legge di parità n. 903/77 riferita agli anni 1992/93 si rileva quanto segue.

Non emergono in questi anni discriminazioni concernenti l'accesso al lavoro, la parità retributiva, l'attribuzione delle qualifiche, lo svolgimento delle mansioni, la progressione di carriera. Pertanto la vigilanza sulla normativa in esame non ha dato luogo a particolari rilevanze, nel complesso rispettabili; solo l'Ispettorato di Savona ha inoltrato all'autorità giudiziaria una comunicazione di reato per lavoro notturno nel 1992, non derogato dalla contrattazione collettiva, eseguito presso un'azienda artigiana da parte di n. 5 lavoratrici.

Per quanto riguarda l'applicazione della legge 1204/71, sono stati disposti accertamenti in alcuni casi di dimissioni "sospette" presentate da lavoratrici durante il periodo di astensione obbligatoria.

## EMILIA ROMAGNA

In questa Regione, la normativa sulla parità trova ampia applicazione sotto l'aspetto formale. A questo proposito, non sono pervenute vertenze circa violazioni alla legge 903/77 per quanto riguarda l'anno 1992 e l'anno in corso 1993.

Per questi due anni le rilevanze sono simili per quanto riguarda il lavoro femminile che si intensifica nei periodi stagionali soprattutto nel settore conserviero.

A questo proposito il lavoro notturno ha previsto delle deroghe che nel 1992 comprendono n. 35 contratti suddivisi nei seguenti settori produttivi: n.14 aziende del settore conserviero; n.9 aziende nel settore alimentare dolciario; n. 4 aziende del settore plastica; n.2 aziende del settore lavorazione sementi; n.6 aziende del settore vario.

Nel 1993, invece, sono stati stipulati a Bologna n. 4 accordi di deroga al divieto del lavoro notturno femminile, a Ferrara n.5 accordi; a Forlì n. 6 accordi sindacali; a Modena n. 29 accordi sempre per la rimozione del divieto di lavoro notturno delle donne.

A Parma, gli accordi stipulati nell'anno in corso a livello provinciale o aziendale si riferiscono a n. 26 imprese che hanno generalmente elevate punte di attività stagionale cui si interviene con l'impiego della manodopera soprattutto femminile assunta a tempo determinato.

Anche a Piacenza il ricorso al lavoro notturno per le donne ha riguardato soprattutto il settore delle industrie conserviere per gli anni 1992-1993.

Inoltre, a Ravenna sono pervenuti n.5 accordi aziendali per la rimozione del lavoro notturno femminile nelle aziende manifatturiere.

Infine, sulla base delle relazioni pervenute, si rileva che nel corso del 1993 a Reggio Emilia, sono stati stipulati, n. 68 accordi sindacali relativi a deroghe al divieto notturno femminile.

Per quanto riguarda l'art.7 della legge 1204/71, alcuni dipendenti del settore pubblico si sono alternati alla madre per usufruire del diritto di assentarsi dal lavoro.

## TRENTINO ALTO ADIGE

In riferimento allo stato di applicazione della legge di parità n. 903/77 non si sono verificate, in questi ultimi anni, violazioni o accentrate discriminazioni dirette o indirette, da comportare il ricorso al giudice. A questo riguardo viene segnalato solo il caso di una lavoratrice che ha presentato ricorso contro l'istituto bancario presso cui presta servizio, in quanto le aveva respinto la richiesta dell'orario a tempo parziale dopo la nascita del terzo figlio.

## UMBRIA

In Umbria, come per gli anni precedenti, il lavoro femminile si concentra soprattutto nei settori tipicamente femminili (pubblico impiego, terziario, tessile, abbigliamento, alimentare) e nei livelli medio-bassi nonostante una considerevole scolarizzazione.

Per quanto riguarda la disoccupazione femminile risulta essere sempre superiore a quella maschile particolarmente nella zona di Terni che è quella più industriale; sempre a Terni, all'art. 1 della legge 903/77, sono state segnalate nel 1993 discriminazioni fondate sul sesso inerenti l'accesso al lavoro a danno di 2 lavoratrici, nel 1993 sono state segnalate 3 discriminazioni per lo stesso motivo.

Inoltre, i contratti part-time riguardano il 78% delle donne (79% nel 1992 e 78% nel 1991). Relativamente ai singoli articoli della 903/77 sono state riscontrate all'art. 1 della stessa legge tre violazioni riguardanti l'accesso al lavoro dall'Ispettorato Prov.le del lavoro di Terni. Riguardo all'art. 5, sono stati stipulati, a Perugia, 5 accordi sindacali derogatori. A Terni, invece permangono in vigore alcuni contratti stipulati dalle due maggiori aziende metalmeccaniche della provincia che riguardano complessivamente 6 donne ed un contratto stipulato da un'azienda del settore alimentare che ha interessato 30 unità nel 1994. Nel 1993, invece, in materia sempre di lavoro notturno delle donne, sono stati stipulati 2 accordi derogativi riguardanti aziende del settore industriale.

## L A Z I O

In merito alle relazioni inviate dagli Ispettorati della regione Lazio e riferite agli anni 1992/1993, si evidenzia un aumento di occupazione femminile soprattutto nel settore del terziario dei servizi e in quello della P.A.: tale incremento non ha comportato, purtroppo, la eliminazione del persistente fenomeno della disuguaglianza nei rapporti di lavoro per entrambi i sessi. Anche a parità, tra l'altro, di titolo di studio, le donne, infatti, vengono assunte per svolgere mansioni inferiori alla propria qualifica.

Purtroppo, le rilevazioni di tali Ispettorati evidenziano una situazione di disparità e, quindi discriminatorie a svantaggio delle donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro e la progressione nella carriera nonostante l'entrata in vigore delle leggi n. 903/77 e n. 125/91.

A tale riferimento, l'Ispettorato Prov. del lav. di Roma, nel 1992, ha evidenziato due denunce avvenute l'una riguardante la violazione dell'art.1 della legge 903 (accesso al lavoro) e l'altra per violazione agli artt. 2 e 3 della stessa legge 903/77 (progressione nella carriera).

Nella provincia di Frosinone, nel 1992/93, all'art.1 legge 903/77 non si sono riscontrate discriminazioni ma in entrambi gli anni, sono aumentate le donne (626 nel 1992, 632 nel 1993) che hanno stipulato un contratto di lavoro part-time a differenza degli uomini (310 nel 1992, 356 nel 1993) che sono, statisticamente, una minoranza in questa scelta di rapporto di lavoro (a Rieti, nel 1992, su 491 lavoratori 424 donne hanno stipulato un contratto di lavoro part-time).

Per quanto riguarda gli altri articoli della L.903/77, non si sono rilevate discriminazioni e tanto meno violazioni alla stessa legge.

Infine nel 1992/1993 sono stati stipulati 3 accordi per la rimozione del divieto notturno delle donne per un totale in entrambi gli anni di 6 accordi aziendali.



## CALABRIA

La situazione negli anni 1992/93 riguardante la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro ha rilevato, nella regione Calabria, una tendenza al recepimento dei contenuti normativi della legge di parità n. 903/77 e della legge n. 125/91 anche se l'occupazione femminile a tutt'oggi riguarda solo il 20% della forza lavorativa e quasi esclusivamente nel settore del pubblico impiego, nel settore commerciale e nei settori stagionali agricoli.

In linea generale il grado di applicazione della normativa anzidetta deve ritenersi soddisfacente su tutto il territorio regionale, atteso che risultino osservate da parte delle grosse aziende e nel settore pubblico le disposizioni dirette ad impedire ogni discriminazione nell'accesso al lavoro, nell'attribuzione delle qualifiche, nelle mansioni e nelle carriere, nonché quelle che stabiliscono il principio della parità retributiva e parità di prestazioni richieste.

**TOSCANA**

**Sulla base della relazione inviataci dai rispettivi Ispettorati, non si evidenziano discriminazioni in atto relative alla violazione della legge 903/77 per gli anni 1992/1993.**

**Pertanto le rilevanze sulla normativa vigente sono riferite soprattutto all'art. 5 che riportano dei contratti aziendali in deroga al divieto di lavoro notturno.**

**Nel 1992 sono stati sottoscritti 12 contratti aziendali nelle province di Arezzo, Firenze, Livorno e Pistoia.**

**Infine, si sono verificati 2 provvedimenti contravvenzionali da parte degli Ispettorati di Livorno e Massa Carrara, per violazione dell'art. 2 della legge 903/77.**

**Pertanto sulla base delle decisioni prese dalla Magistratura è stato sottoscritto un accordo sindacale.**

**SARDEGNA**

**Nel corso degli anni 1992/93, gli Ispettorati del lavoro della Sardegna, hanno eseguito le relative vigilanze riguardanti il grado di applicazione ed osservanza della legge di parità n. 903/77.**

**Da queste indagini risulta, tuttavia, che il principio di parità tra uomini e donne nel rapporto di lavoro trova, nell'attuazione pratica, limitazioni e condizionamenti relativi alla crisi occupazionale ed alle situazioni socio-culturali.**

**Si sono verificate nel 1992 n. 1 violazione agli artt. 3,4,6; n. 4 all'art. 7; n. 3 all'art. 5 della legge 903/77.**

**Nel 1993, invece n. 1 violazione all'art. 1 e all'art. 6; n. 2 violazioni all'art. 5 della legge 903/77.**

ABRUZZO

La relazione regionale inviata dagli Ispettorati competenti presenta una situazione normale e regolare per quanto riguarda la corretta applicazione della legge di parità n.903/77.

A questo proposito l'inserimento delle donne nel mondo lavorativo risulta quasi sempre differenziato e concentrato soprattutto nel settore pubblico e terziario.

In entrambi gli anni 1992 e 1993 si è verificato un elevato incremento di contratti part-time da parte delle lavoratrici che scelgono, in maggioranza questo rapporto di lavoro relativamente ai propri impegni familiari.

Nel corso dell'anno 1992 due aziende, la MAGUS e la ALFA GAMMA SUD hanno disciplinato il lavoro notturno (art.5 L.903/77) delle donne tramite accordo aziendale.

Nello stesso anno, l'ispettorato interessato ha inviato alla Magistratura la violazione di legge riguardo al divieto del lavoro notturno femminile da parte di n.2 aziende nei confronti di n.5 lavoratrici.

Nel corso del 1993, lo stesso Ispettorato ha inviato alla Magistratura, per la stessa violazione dell'anno precedente una notizia di reato a carico del responsabile di n.1 azienda per aver adibito a lavoro notturno n.3 lavoratrici.

## LOMBARDIA

Le relazioni pervenute da parte degli Ispettorati Lombardi per quanto riguarda gli anni 1992-1993, danno rilevanza ad un incremento del fenomeno, già noto, di disoccupazione femminile soprattutto nel settore industriale e ad un particolare aumento del part-time. I dati degli Ispettorati prov. del lavoro nel corso del 1992, in ordine allo stato di applicazione della legge di parità, consentono di affermare che particolari problematiche non sono emerse in Lombardia. Tuttavia, emerge una violazione dell'art.1 della legge 903/77 in relazione alla ridefinizione del concetto di discriminazione contenuta nell'art.4 comma 1, 2 e 3 della legge 125/91.

Per quanto riguarda, invece, l'art.5 della legge 903/77 relativo al lavoro notturno femminile, nel 1992, si è verificato l'impiego di lavoratrici nel turno di notte senza aver stipulato accordi per rinuovere tale divieto. Di notevole rilevanza la persistente contrarietà da parte di lavoratrici a svolgere il lavoro notturno in alcune grandi aziende. Nel 1993 risulta che sono stati stipulati in provincia di Varese 2 accordi nel settore tessile-industriale, nella provincia di Mantova, invece, sono stati stipulati 6 accordi presso forni e calzifici.

A conclusione della relazione suesposta, evince che le responsabilità di tipo gestionale e che richiedono una particolare professionalità, continuano ad essere affidate prevalentemente agli uomini a parità di mansioni, mentre le donne svolgono i lavori in modo più meticoloso e preciso ma sono anche le prime ad essere maggiormente penalizzate.

## PIEMONTE

In riferimento all'anno 1992, nell'ambito della regione Piemonte sono pervenute poche segnalazioni circa presunte violazioni o comportamenti contrastanti con le disposizioni normative della legge 903/77. Inoltre, si rileva una maggiore assunzione di personale femminile nel settore del terziario e con contratti di lavoro part-time. Pertanto, in linea di massima, le possibilità e le occasioni di lavoro per le donne, nei settori e con le modalità accennate, riducono di fatto e tendono ad eliminare il fenomeno della discriminazione nelle assunzioni.

Nel corso, sempre del 1992 sono pervenuti agli Ispettorati Prov.li del Piemonte n. 255 accordi aziendali per la rimozione del divieto del lavoro notturno delle donne che hanno interessato 1.453 lavoratrici; i settori maggiormente interessati alla rimozione di tale divieto continuano ad essere quello tessile ed alimentare.

Conformemente a quanto è già avvenuto negli anni precedenti, per l'anno 1993, la regione Piemonte continua a non presentare particolari problematiche circa l'applicazione della legge di parità 903/77.

Nel periodo in esame risultano pervenuti agli Ispettorati competenti n. 17 contratti aziendali in materia di lavoro notturno delle donne. A questo riguardo, si rileva, però, che sono state elevate dall'Ispettorato di Cuneo n. 3 comunicazioni giudiziarie per inosservanza dell'art. 5 della legge 903/77 nei confronti dei responsabili di 1 azienda tessile e 2 metalmeccaniche per aver adibito al lavoro notturno 11 donne senza l'espletamento della procedura prevista dalla medesima legge o per aver trasmesso in ritardo l'accordo di rimozione di tale divieto.

Inoltre, a cura dell'URLMO di Torino, dal mese di marzo 1993, è stato attivato, bisettimanalmente lo "Sportello donna e lavoro Piemonte", nato essenzialmente a tutelare le donne nel mercato del lavoro ed a realizzare progetti rivolti (finalizzati) all'attuazione di politiche attive nel mercato del lavoro femminile.

## PUGLIA

Nel 1992 e 1993 nella regione Puglia non risulta siano state segnalate da parte di lavoratrici o di associazioni ed organi pubblici o privati delle sostanziali violazioni agli articoli della legge 903/77.

Permane, comunque, la considerazione di una realtà dove la funzione della donna lavoratrice è pur sempre limitata al sesso. Pertanto, nonostante non siano emerse infrazioni di alcun genere alla legge di parità 903/77 nè tantomeno ricorsi all'autorità giudiziaria, ai sensi dell'art. 15 della stessa legge, dalle indagini ispettive risulta che le lavoratrici pugliesi sono, di fatto, una "fascia debole" del mercato lavoro ma che, comunque, cominciano ad esprimersi sempre più nelle sedi sindacali (coordinamento femminile) e attraverso le Consulte Comunali Femminili evitando, così, di "esporsi" direttamente per timore di "ritorsione".

Se da un lato, esiste una tale realtà, di contro, in situazioni socialmente e culturalmente più avanzate si stanno irrobustendo organizzazioni, associazioni femminili che intendo supportare tecnicamente le donne all'azione di "intraprendere" la scelta di un lavoro autonomo.

E' questo il caso di alcuni "Sportelli Donna" che proprio per incentivare l'imprenditoria e l'occupazione femminile hanno in fase di attuazione progetti di "azione positiva" avvalendosi di fondi strutturali CEE o della nominata legge 125/91.

## FRIULI VENEZIA GIULIA

In questa regione, dalle relazioni dei competenti Ispettorati, risulta che nel corso degli anni 1992-93 in ordine allo stato di applicazione della legge di parità n. 903/77 si è verificato quanto segue.

In riferimento all'art. 1 della stessa legge, è stata segnalata e riscontrata, negli anni 1992-1993, una violazione dello stesso articolo, 2° comma della legge 903/77 riguardante l'accesso al lavoro di una lavoratrice in stato di gravidanza.

Tale violazione, nell'anno 1992, è stata effettuata da un Ente locale che ha successivamente regolarizzato la posizione della lavoratrice; nel corso dell'anno 1993, invece, la stessa violazione è stata verificata presso un'azienda del settore tessile.

Per quanto riguarda l'art. 5, nel 1992 le lavoratrici che hanno effettuato lavoro notturno nelle aziende manifatturiere per contratti di deroga sono state 367 e 486 quelle lavoratrici che hanno stipulato tali contratti negli anni precedenti per un totale di 853 lavoratrici. Nel 1993 le lavoratrici che hanno stipulato i contratti di deroga sono complessivamente 780 di cui 463 dell'anno in corso e 317 degli anni precedenti.

I motivi che hanno determinato i contratti di deroga si riscontrano soprattutto nella rilevante presenza femminile inserita quasi sempre nei settori tessile, alimentare, oppure nel carattere tecnico-organizzativo di alcune aziende con particolari esigenze produttive (spesso i settori interessati sono quello plastico, tipografico etc.).





Ministero del Lavoro  
e della Previdenza Sociale  
DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO

DIV. VI

Prot. N.º 9023  
Allegati 3

OGGETTO + Sentenza Corte Costitu-  
zionale n. 179 del 2-21 aprile 1993.

13/9 1993  
Agli Uffici Regionali del

Lavoro e M.O.

Agli Uffici Provinciali del

Lavoro e M.O.

LORO SEDI

e, p. c. Agli Ispettorati Regionali del Lavoro

- Agli Ispettorati Provinciali del Lavoro

- Alla Regione Siciliana - Assessorato del lavoro

- Alla Provincia Autonoma di Trento - Dipartimento Servizio Lavoro

- Alla Provincia Autonoma di Bolzano Alto Adige - Assessorato per gli Affari Sociali

- Alla Direzione Generale degli AA.GG. e del Personale

L'attuale disciplina legislativa, configurantesi nell'art. 7 della L. 903/77, riconosce al padre lavoratore, in alternativa alla madre lavoratrice rinunciataria, il diritto all'astensione facoltativa dal lavoro post-partum e ad assentarsi per motivi inerenti all'eventuale malattia del bambino di età inferiore a tre anni.

A questo proposito e sulla linea di "una 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 Corte Costituzionale con sentenza n. 1 del 1987 ha esteso al padre lavoratore la possibilità di usufruire dell'astensione obbligatoria post-partum (art. 4 lett. c. L. 1204/71) e dei riposi giornalieri (art. 10) qualora la madre, lavoratrice e non<sup>(1)</sup> sia deceduta o gravemente inferma.

Con ulteriore sentenza n. 179 del 2-21 aprile 1993, la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 nella parte in cui non estende la padre lavoratore in alternativa alla madre lavoratrice consenziente, il diritto ai riposi giornalieri previsti dall'art. 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, per l'assistenza al figlio.

Pertanto, sulla base di un diritto acquisito, con la sentenza di cui sopra, il padre, lavoratore dipendente, deve presentare al proprio datore di lavoro (per il settore privato) o al dirigente preposto all'amministrazione del personale per quanto riguarda la P.A. una dichiarazione:

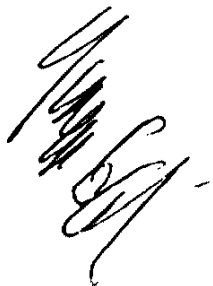
(1) Corte Cost. ordinanza 144 del 10/4/87.

AM. (64)

da cui risulti la rinuncia della madre, lavoratrice dipendente, ad avvalersi del diritto in questione.

Inoltre, il diritto ai riposi giornalieri retribuiti non può esercitarsi in quei periodi di astensione obbligatoria (art. 4 L. 1204 del 1971) o di assenza facoltativa (art. 7 stessa legge) da parte del lavoratore padre e della lavoratrice madre o per altre cause per cui l'obbligo lavorativo venga sospeso.

IL MINISTRO  

## SENTENZE ED ORDINANZE DELLA CORTE

N 1

*Sentenza 14 gennaio 1987*

Artt. 4 e 10 legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e artt. 6 e 8 legge 9 dicembre 1977, n. 903: Previdenza ed assistenza lavoratrici madri - attribuzione di benefici per la nascita e l'assistenza dei figli - omessa estensione ai padri lavoratori in mancanza della madre (artt. 3, 29, 30, 31 e 37 Cost.) - errata individuazione della norma impugnata - inammissibilità della questione.

Legge 7 dicembre 1977, n. 903: Previdenza ed assistenza - lavoratrici madri - attribuzione di benefici - omessa estensione ai padri lavoratori (artt. 29, 30, 31 e 37 Cost.) - impugnativa di un testo legislativo contenente disposizioni eterogenee - inammissibilità della questione.

Art. 7 legge 9 dicembre 1977, n. 903: Previdenza ed assistenza madri-lavoratrici - diritto all'astensione dal lavoro e al godimento dei riposi giornalieri - estensione dei benefici al padre lavoratore in occasione del decesso o grave infermità della madre - omessa previsione - pregiudizio al valore della protezione della famiglia e alla tutela del minore (artt. 3, 29, 30, 31 e 37 Cost.) - Illegittimità costituzionale parziale.

## LA CORTE COSTITUZIONALE

composta dai signori:

*Presidente*, prof. Antonio LA PERGOLA;

*Giudici*: prof. Virgilio ANDRIOLI, prof. Giuseppe FERRARI, dott. Francesco SAJA, 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.

ha pronunciato la seguente

## SENTENZA

nei giudizi di legittimità costituzionale degli artt. 4 e 10 legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (Tutela delle lavoratrici madri) e della legge 9 dicembre 1977, n. 903 (Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro) promossi con le seguenti ordinanze:

1) ordinanza emessa il 29 maggio 1980 dal Tribunale di Milano nel procedimento civile vertente tra INAM e Smiraglia Giuseppe ed altro iscritta al n. 721 del registro ordinanze 1980 e pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica n. 325 dell'anno 1980;

2) ordinanza emessa il 19 marzo 1981 dal Pretore di Bologna nel procedimento civile vertente tra Foresti Franco e la ditta Angst e Pfister S.p.A ed altro iscritta al n. 676 del registro ordinanze 1981 e pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica n. 26 dell'anno 1982;

3) ordinanza emessa il 19 ottobre 1983 dal Pretore di Milano nel procedimento civile vertente tra Ierardi Vittorio e S.p.A Italtel Montaggi ed altra iscritta al n. 151 del registro ordinanze 1984 e pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica n. 197 dell'anno 1984;

4) ordinanza emessa il 17 gennaio 1985 dal Pretore di Latina nel procedimento civile vertente tra Bruognolo Franco e l'INAM iscritta al n. 549 del registro ordinanze 1985 e pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica n. 5, prima serie speciale, dell'anno 1986;

Visti gli atti di costituzione di Foresti Franco, di Ierardi Vittorio, dell'INPS;

Udito nell'udienza pubblica del 28 ottobre 1986 il Giudice relatore Ugo Spagnoli;

Uditi l'Avv. Franco Agostini per Foresti Franco, Ierardi Vittorio e l'Avv. Vito Lipari per l'INPS;

*Ritenuto in fatto*

I. — Con ricorso ex art. 700 c.p.c., Smiraglia Giuseppe, nella sua qualità di unico genitore del minore Davide, nato contemporaneamente alla morte della madre, chiedeva al Pretore di Milano di ordinare all'I.N.A.M., in via d'urgenza, la corresponsione al ricorrente dell'indennità prevista dall'art. 15, primo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, in relazione al periodo di astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'art. 4, lett. c), della stessa legge.

L'adito Pretore accoglieva la domanda ordinando all'I.N.A.M. di provvedere all'immediata erogazione della indennità. Il provvedimento veniva poi integralmente confermato a seguito del successivo procedimento di merito avendo il Pretore ritenuto applicabili, in via estensiva, le norme di cui agli artt. 4 e 151, n. 1204 del 1971 e 61, n. 903 del 1977.

1.1. — Proposto gravame avverso tale decisione, nel corso del giudizio di appello, il Tribunale di Milano ha sollevato questione di legittimità costituzionale, in riferimento agli artt. 3, 29, 30 e 31 Cost., dell'art. 4 legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e dell'art. 6 legge 9 dicembre 1977, n. 903 «nella parte in cui non prevedono che la tutela, mediante astensione dal lavoro, dettata per le lavoratrici madri (naturali o adottive) e per i figli delle stesse, entro i primi tre mesi di vita, non possa estendersi anche ai padri lavoratori ed ai figli degli stessi, entro lo stesso periodo, allorché venga a mancare, per morte o per qualsivoglia altro motivo, l'assistenza della madre».

Premesso che il contrasto tra le norme impugnate e i principi e precetti sanciti dalle indicate norme costituzionali è evidenziato «oltre che dall'astratta comparazione delle predette disposizioni dall'ingiusta soluzione che si dovrebbe dare al caso di specie ove si dovessero ad esso applicare le risultanze cui conduce l'interpretazione letterale della normativa vigente in materia di astensione dal lavoro *post partum*», il giudice *a quo* rileva che, anzitutto, il principio di eguaglianza non apparirebbe pienamente e compiutamente realizzato «nel caso in esame né per quel che riguarda il genitore né per quel che riguarda il neonato». Ed avendo come parametro di raffronto il solo precetto espresso dall'art. 3 Cost., il Tribunale si duole del fatto che, nei riguardi del figlio, il decesso della madre immediatamente dopo il parto, opererebbe «oltre che un irrimediabile pregiudizio immediato, una altrettanto repentina lesione del suo diritto a quell'assistenza affettiva e materiale che ha determinato il legislatore, pur nel concorso di altri preponderanti motivi,

«stabilire il divieto di adibire la donna al lavoro nei tre mesi successivi al termine della gestazione». Vero è, prosegue il giudice *a quo*, che la *tutela* della norma impugnata si estende alla necessità di tutelare la salute della madre; non sarebbe dubbio però che l'art. 4 l. n. 1204 del 1971 avrebbe anche la funzione di assicurare al neonato quella protezione che la Costituzione «ha espressamente ritenuto di dover favorire promuovendo istituti idonei allo scopo e correlandone la funzione con la necessità di favorire la formazione della famiglia e l'adempimento dei compiti relativi». Di qui una «seria e discriminante limitazione in seno a quella famiglia che, privata dell'apporto fondamentale della donna, appare ancor più necessitante di protezione esterna e, soprattutto per quel che riguarda il neonato, di un apporto materiale ed affettivo che solo all'interno della famiglia stessa può immediatamente e compiutamente essere garantito». Questa esigenza non potrebbe essere negata senza violare la posizione di eguaglianza del padre e del figlio di fronte alla legge, proprio nel momento in cui il padre, in mancanza dell'altro genitore, è chiamato a svolgere l'intera funzione familiare stabilita dalla legge nei confronti del figlio e mentre quest'ultimo vede accentuarsi il proprio bisogno di protezione. Poiché, poi, la necessità di eguale tutela si rifletterebbe oltre che sulle posizioni individuali in seno alla famiglia, anche su situazione, funzione e proficuo sviluppo della famiglia stessa, resterebbero violati anche gli artt. 29, 30 e 31 Cost.;

Ovvi sarebbero infatti, nella mancata previsione, per il padre rimasto vedovo, della facoltà di astensione dal lavoro nei primi tre mesi di vita del figlio, gli ostacoli all'adempimento dei compiti relativi alla famiglia ed alla protezione dell'infanzia, mentre, con riguardo alla tutela della maternità, quantomeno abnorme sarebbe ritenere che «la morte durante il parto, dalla donna stessa accettata come evento non impossibile, ponga termine a quelle necessità protettive che facevano capo alla donna in quanto madre ed al figlio, che di quella simbiosi è rimasto, purtroppo, unico protagonista vivente».

Il contrasto con la Costituzione investirebbe anche il principio di eguaglianza morale e giuridica dei coniugi ed il loro dovere e diritto, in quanto genitori, di educare i figli anche attraverso la previsione, in caso di loro incapacità, di un proficuo intervento da parte della legge. Tale contrasto apparirebbe ancor più accentuato tenendo conto che il Costituente, col «privilegiare la famiglia in quanto società naturale fondata sul matrimonio, le ha affidato un ruolo primario ed insostituibile nell'adempimento dei compiti ad essa relativi, attribuendo alla legge ed agli istituti esterni un ruolo di supporto e di sostegno che, per quanto fondamentale, deve espletarsi in forma necessariamente subordinata e mai sostitutiva, ogni qual volta le funzioni familiari possono trovare riferimento nell'esistenza e nella capacità anche di uno soltanto dei genitori». Lo stesso legislatore ordinario — sia pure in modo incompleto e certamente non estensibile al caso di specie — sembrerebbe aver colto il contrasto con i principi costituzionali laddove ha concesso (art. 7 l. n. 903 del 1977) anche al padre, in via alternativa alla madre, la facoltà di avvalersi del periodo di assenza facoltativa dal lavoro previsto dall'art. 7 l. n. 1204 del 1971. Si sarebbe però trattato di un riconoscimento solo incompleto che, proprio per la sua posteriorità rispetto alla disposizione di cui all'art. 4 lett. c) l. n. 1204 del 1971, impedirebbe di ritenere che il legislatore del 1971 *minus dixit quam voluit*.

L'ordinanza, ritualmente comunicata e notificata, è stata pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 325 del 26 novembre 1980.

Nel giudizio non è intervenuta la Presidenza del Consiglio dei ministri né vi è stata costituzione della parte privata.

La discussione della questione in oggetto, già fissata per la camera di consiglio del 25 maggio 1983, è stata rinviata all'udienza odierna.

2. — Con ricorso in data 22 gennaio 1981 Foresti Franco, nella qualità di padre del minore Alberto, nato il 2 maggio 1980 dall'unione con Stano Rita, premesso che le condizioni di salute di quest'ultima erano tali da impedirle di occuparsi del figlio (in particolare, di accompagnarlo all'asilo e di riaccompagnarlo a casa), chiese al Pretore di Bologna di condannare il proprio datore di lavoro (Soc. Angst e Pfister), o in alternativa l'INPS, al pagamento della retribuzione relativa alle ore di permesso concessegli dal 1° dicembre 1980 per consentirgli di provvedere al detto minore (in particolare, per l'accompagnamento dello stesso all'asilo ed il suo riaccompagnamento a casa), fondando la propria pretesa sull'art. 10 della legge 30 dicembre 1971 n. 1204 e sull'art. 7 della legge 9 dicembre 1977 n. 903. In subordine, il ricorrente prospettò il dubbio di legittimità costituzionale dell'art. 7, 1 co., della l. n. 903 del 1977, in riferimento agli artt. 2, 3, 4, 30, 31, 35, 36 e 37 Cost. Nel giudizio innanzi al Pretore si costituirono la Soc. Angst e Pfister e l'INPS, che chiesero la reiezione delle pretese attrici.

2.1. — Con ordinanza emessa in data 19 marzo 1981, iscritta al n. 676 r.o. 1981, l'adito Pretore ha sollevato questione di legittimità costituzionale «della legge 9 dicembre 1977 n. 903, ed in particolare dell'art. 7, per la supposta violazione dell'art. 3, in relazione agli articoli 29, 30, 31 e 37 della Costituzione, per non avere esteso anche al padre di un bimbo la possibilità di usufruire entro il primo anno di vita del figlio, in alternativa con la madre, del permesso previsto dall'art. 10 l. 30 dicembre 1971 n. 1204».

Osserva preliminarmente il giudice rimettente che l'estensione al padre del diritto al c.d. riposo retribuito riconosciuto alla madre dall'art. 10 della l. n. 1204 del 1971, non sarebbe ricavabile, nel silenzio dell'art. 7 della l. n. 903 del 1977, in via interpretativa. Tale ultima disposizione, infatti, estende espressamente al padre lavoratore i soli benefici di cui all'art. 7 ed all'art. 15, 2 co., della l. n. 1204 del 1971, mentre tace dell'altro, della cui spettanza si contende nel giudizio principale. Una «interpretazione estensiva», di detto art. 7 della l. n. 903 del 1977, invero, sarebbe impedita dalla sua natura «estremamente particolare e delimitata»; né sarebbe praticabile la via dell'interpretazione analogica, che nel caso di specie non potrebbe far uso di tale disposizione, ma presupporrebbe una «applicazione integrativa e diretta delle norme costituzionali» che invece «potrebbe eventualmente aver luogo solo dopo la risoluzione della controversia costituzionale da demandare alla Corte costituzionale».

Preclusa restando, in ragione dei motivi sopradescritti, l'estensione (in via di interpretazione) al padre del beneficiario di cui all'art. 10 della l. n. 1204 del 1971, ritiene il Pretore rimettente di dover sollevare questione incidentale di legittimità costituzionale nei termini suddetti. Sussisterebbe infatti, a suo giudizio, una «disparità di trattamento tra situazioni che appaiono sotto tanti aspetti uguali». Invero: «una volta che l'art. 6 (della l. n. 903 del 1977) ha concesso anche alle madri adottive o affidatarie il diritto facoltativo all'assenza dal lavoro per tre mesi, di cui all'art. 4 lett. c) l. n. 1204/1971; una volta che l'art. 7 (della l. n. 903 del 1977) ha riconosciuto anche al padre — in alternativa con la madre lavoratrice — il ben rilevante diritto all'astensione dal lavoro per la durata di sei mesi, nel periodo del primo anno di vita del bambino; una volta che è consentito anche al padre di usufruire del permesso retribuito in caso di malattia del figlio; una volta che la disciplina del c.d. riposo giornaliero di due ore è stata privata del presupposto giuridico dell'allattamento diretto da parte della madre; ove si consideri come attualmente la ragione che ispira il diritto al permesso di cui all'art. 10 (della l. n. 1204 del 1971) appare essere (almeno sotto il profilo giuridico istituzionale, se non sotto quello economico) quella stessa che con la legge di parità ha fatto estendere alla madre adottiva ed al padre il diritto di poter usufruire dell'astensione dal lavoro per provvedere alle necessità del bambino entro il suo primo anno di vita»; il trattamento deteriore riservato al padre in ordine al godimento del c.d. riposo retribuito di cui all'art. 10 della l. n. 1204 del 1971, non sarebbe giustificato. Tanto, aggiunge il giudice *a quo*, anche in considerazione del rafforzamento che al principio di eguaglianza di cui all'art. 3 Cost. verrebbe, in casi come quello in esame, dagli artt. 29 e 30 Cost., della peculiare importanza dei compiti spettanti ai genitori nei confronti della prole, secondo quanto dispone l'art. 31 Cost.; dell'impossibilità di assicurare una effettiva protezione della donna lavoratrice (art. 37 Cost.) senza l'ampliamento della condizione di parità fra l'uomo e la donna. Nulla invece, conclude il Pretore, potrebbe valere in contrario la considerazione dell'opportunità (forse avvertita dal legislatore del 1977) di non incrementare eccessivamente il costo del lavoro ed il deficit del bilancio degli enti previdenziali in un momento di crisi economica, perché tali pur «serie ragioni... non devono far ... pretermettere la sostanziale necessità per una società civile, di avere leggi con contenuti di giusto e pari trattamento rispetto a situazioni fondamentalmente uguali, o tali ritenute da una gran parte dei cittadini».

2.2. — Nel giudizio introdotto con l'ordinanza sopradescritta non ha spiegato intervento il Presidente del Consiglio dei ministri. Si sono invece costituiti il sig. Foresti Franco (avv. Agostoni) e l'INPS (avv. Foà Ricci), in data, rispettivamente, 23 ottobre 1981 e 17 giugno 1982.

Il primo, fatta riserva di ulteriori deduzioni, chiede la dichiarazione di illegittimità costituzionale della norma impugnata.

In contrario avviso va invece l'INPS, che ritiene ragionevole la differenziazione fra padre e madre operata dalla norma impugnata. Osserva, anzitutto, l'Istituto, che l'art. 10 della l. n. 1204 del 1971 avrebbe come scopo la «tutela ... delle condizioni fisiche e morali della madre naturale», sì che il diritto al trattamento ivi previsto (qualificato non casualmente come «riposo») sarebbe «specificamente collegato alle condizioni *post partum* della donna entro l'anno di nascita del bambino, non già alla «esigenza di cura e di assistenza» di quest'ultimo. Ciò sarebbe dimostrato, del resto, oltre che dall'art. 8 della l. n. 903 del 1977 (che mutualizza l'onere derivante dal «riposo» al fine di ridurre proprio il costo del lavoro femminile), dalla stessa norma impugnata, la quale proprio sul presupposto che tale fosse la funzione della norma predetta, non ha esteso il beneficio ivi previsto alle madri adottive ovvero al padre.

La mancata estensione, a sua volta, sarebbe in perfetta armonia con l'ispirazione complessiva della l. n. 903 del 1977, che ha inteso «eliminare le discriminazioni esistenti a danno della donna nel mondo del lavoro tendendo al raggiungimento di una effettiva parità di essa con l'uomo». Ispirazione, questa, non contraddetta neppure da quelle estensioni ai lavoratori padri di trattamenti in origine riservati alle sole lavoratrici madri, che sono state operate dalla stessa norma impugnata: con esse, invero, non si sarebbe inteso «estendere all'uomo ... disposizioni che erano state dettate invece per la lavoratrice in quanto madre ... ma piuttosto ... approntare alla lavoratrice un ulteriore mezzo atto ad evitare la sua discriminazione nel mondo del lavoro». Tanto, conclude l'Istituto, in completo accordo con i dati forniti dalla realtà sociale (nella quale non si è verificata quella equivalenza dei ruoli familiari dell'uomo e della donna che erroneamente presupporrebbe il giudice *a quo*) e con i principi costituzionali di cui agli artt. 31 e 37 (mentre inconferente sarebbe il richiamo operato dal Pretore agli artt. 29 e 30 Cost.).

3. — Con ricorso in data 19 novembre 1981 Ierardi Vittorio, premesso che la propria moglie era deceduta per parto in data 10 luglio 1981; che in conseguenza di ciò aveva dovuto necessariamente attendere al minore nato in quella occasione, che allo scopo il proprio datore di lavoro gli aveva riconosciuto il diritto alla sola astensione facoltativa dal lavoro di cui all'art. 7 della l. n. 903 del 1977 e non già il (reclamato) diritto all'astensione obbligatoria di cui all'art. 4 della l. n. 1204 del 1971 né quello al godimento dei periodi giornalieri di riposo di cui all'art. 10 della stessa legge, chiese al Pretore di Milano di dichiarare la spettanza al ricorrente dei predetti diritti e conseguentemente di condannare l'INPS al pagamento delle indennità previste dalla legge, ed il datore di lavoro (Italtel Montaggi S.p.A.) all'anticipo degli importi relativi oltre che al pagamento delle integrazioni con i attuali.

3.1. — Con ordinanza emessa in data 19 ottobre 1983, iscritta al n. 151 r.o. 1984, l'adito Pretore ha sollevato questione di legittimità costituzionale «in relazione agli artt. 3, 29, 30, 31 Cost., degli artt. 4 e 10 l. 30 dicembre 71 n. 1204 e degli artt. 6 e 8 della l. 9 dicembre 77 n. 903 nella parte in cui non prevedono che la astensione obbligatoria dal lavoro *post partum* e il godimento di riposi giornalieri concessa alle lavoratrici madri, possa estendersi anche al padre lavoratore allorché venga a mancare per morte (o altra causa) l'assistenza della madre al neonato».

Osserva preliminarmente il giudice rimettente che (per motivi non dissimili da quelli evidenziati dall'ord. n. 676 del 1981 e descritti *sub* 2.1.) l'attribuzione (in via di interpretazione estensiva o analogica) al padre delle agevolazioni riconosciute dalle norme impuginate alla sola lavoratrice madre non sarebbe consentito, neppure nel caso — come quello di specie — di decesso della madre *post partum*.

Preclusa restando l'estensione al padre lavoratore dei predetti trattamenti sussisterebbe per il giudice rimettente una duplice, illegittima disparità di trattamento. La prima, in danno del padre nei confronti dell'altro genitore. La seconda, in danno del neonato cui per qualsiasi causa (nella specie, la morte) venga a mancare la madre, che si vedrebbe «ingiustificatamente negata, sulla base dell'attuale normativa, l'assistenza materiale e affettiva di un genitore». Ciò, si osserva, in contrasto anzitutto con la stessa *ratio* della previsione dell'astensione obbligatoria *post partum*, la cui stessa durata (tre mesi), di gran lunga eccedente il tempo necessario alla madre per ristabilirsi dal parto dimostra che con essa non si è inteso solo tutelare la salute della madre lavoratrice, ma in particolare assicurare al neonato, «proprio nei primi tre mesi di vita il necessario legame fisico ed affettivo con la madre». Inoltre, anche con la *ratio* della previsione dei permessi retribuiti giornalieri, che non sarebbero legati alle esigenze dell'allattamento, ma alle necessità affettive del neonato, come dimostra l'estensione del beneficio relativo alle madri adottive o affidatarie, operata con la l. n. 903 del 1977.

Sussisterebbe, infine, contrasto dell'impugnata normativa con gli artt. 29, 30 e 31 Cost., «in quanto concretamente ostacola il padre nell'adempimento dei propri compiti impedendo il positivo sviluppo della famiglia nel delicato momento in cui un coniuge, da solo, deve far fronte a tutte le esigenze».

3.2. — Nel giudizio introdotto con l'ordinanza sopra descritta si è costituito il Sig. Ierardi Vittorio (Avv. Agostini), che sollecita l'accoglimento da parte di questa Corte di un'interpretazione estensiva delle norme impugnate, la quale consenta l'attribuzione anche al padre lavoratore dei benefici ivi previsti, ed in subordine conclude per la declaratoria di illegittimità costituzionale delle stesse.

4. — Con ricorso in data 12 gennaio 1981 Bruognolo Franco, premesso che la propria moglie era deceduta al momento del parto (in data 3 marzo 1979), dopo aver dato alla luce una bambina, convenuto in giudizio l'INAM, chiese al Pretore di Latina il riconoscimento del proprio diritto di astenersi dal lavoro ai sensi dell'art. 4, lett. c) della l. n. 1204 del 1971, con i benefici di cui all'art. 15 della stessa legge. Si costituiva tardivamente innanzi al Pretore (all'udienza del 22 giugno 1984) l'INPS (subentrato all'INAM) contestando le pretese attrici.

4.1. — Con ordinanza emessa in data 17 gennaio 1985, iscritta al n. 549 r.o. 1985, l'adito Pretore ha sollevato questione di legittimità costituzionale «dell'art. 4 lett. c) l. 30 dicembre 1971 n. 1204 e dell'art. 6 l. 9 dicembre 1977 n. 903, in relazione agli artt. 3, 37, 29, 30 e 31 della Costituzione, nella parte in cui non prevedono che l'astensione obbligatoria dal lavoro concessa *post partum* alla lavoratrice madre ovvero alla lavoratrice adottiva o affidataria sia estesa anche al padre lavoratore allorchè venga a mancare la madre al momento del parto».

Osserva preliminarmente il giudice rimettente che una estensione della portata e del significato dell'art. 6 della l. n. 903 del 1977, ovvero dell'art. 7 della stessa legge tale da condurre a riconoscere anche al padre lavoratore il diritto di cui all'art. 4, lett. c), della l. n. 1204 del 1971, non sarebbe consentita dal tenore letterale di detta normativa.

Proprio la ratio degli stessi artt. 6 della l. n. 903 del 1977, e 4 lett. c) della l. n. 1204 del 1971, che appare consistere nell'apprestamento di adeguata tutela al bambino, a prescindere dalle esigenze della madre in relazione al parto, farebbe tuttavia sorgere consistenti dubbi di legittimità costituzionale. Nel mancato riconoscimento — pur in caso di decesso della madre — anche al padre lavoratore degli stessi benefici assicurati, in ordine all'astensione dal lavoro, alle madri naturali, adottive o affidatarie vi sarebbe, infatti, anzitutto disparità di trattamento, violativa dell'art. 3 Cost.; sussisterebbe poi contrasto con l'art. 37 Cost., perchè la normativa impugnata non garantirebbe la adeguata protezione del bambino preveduta da detta disposizione costituzionale; nonché, infine, lesione degli artt. 29, 30 e 31, per le stesse ragioni esposte dall'ord. n. 151 del 1984, e testualmente riportate sub 3.1.

4.2. — Nel giudizio introdotto con l'ordinanza sopradescritta si è costituito l'INPS (Avv. Lipari), che, pur affermando d'essere estraneo alla causa dalla quale l'incidente di legittimità costituzionale ha tratto origine (poichè la competenza in materia di prestazioni economiche di malattia e maternità è stata trasferita dai disciolti enti mutualistici all'Istituto con decorrenza — 1° gennaio 1980 — successiva al momento in cui si verificò l'evento — morte della moglie del ricorrente — alla base della controversia principale), «intende partecipare al presente giudizio non tanto perchè direttamente interessato alla questione di principio che ne forma oggetto, quanto perchè questa si è già presentata, pressochè negli stessi termini, in un giudizio originato da un caso successivo al suddetto trasferimento di competenza: quello di cui all'ordinanza del Pretore di Milano del 19 ottobre 1983, Ierardi Vittorio c. S.p.A. Italtel Montaggi e INPS. Il relativo giudizio di legittimità costituzionale è iscritto presso codesta Ecc.ma Corte nel registro ordinanze al n. 151/1984 e si ritiene che al medesimo debba essere riunito a suo tempo, per evidenti motivi di connessione, quello odierno». L'Istituto chiede a questa Corte di «decidere secondo giustizia».

Da un lato, invero, lo stesso art. 6 della l. n. 903 del 1977, consentendo alle madri adottive o affidatarie di godere sia dell'assistenza obbligatoria *post partum* che di quella facoltativa, dimostrerebbe che, nel prevedere tali benefici, «il legislatore ha avuto di mira la tutela dell'interesse del bambino», e non già le mere esigenze fisiche della madre (naturale). Difficile pertanto, sarebbe giustificare la disparità di trattamento fra le madri adottive o affidatarie (le quali possono usufruire tanto dell'assistenza obbligatoria che di quella facoltativa, con indennità pari, rispettivamente, all'80% e al 30% del salario giornaliero) ed i lavoratori padri la cui moglie sia deceduta *post partum* (i quali godono invece solo del secondo beneficio, e della sola indennità commisurata al 30% del salario giornaliero). Dall'altro, la eventuale declaratoria di illegittimità costituzionale della normativa impugnata «comporterebbe per l'INPS nuove e maggiori spese assistenziali, di cui ci si dovrebbe preoccupare ai sensi dell'art. 81 Cost.».

#### Considerato in diritto

1. — Le questioni di legittimità costituzionale sollevate dalle ordinanze di rimessione indicate in epigrafe hanno ad oggetto ora talune norme (gli artt. 4 e 10) della legge 30 dicembre 1971 n. 1204 (sulla tutela delle lavoratrici madri), ora l'intera legge 9 dicembre 1977 n. 903 (sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di la-

voro), ora specificamente gli artt. 6, 7 e 8 della stessa. Nonostante la molteplicità delle norme impugnate, le ordinanze evidenziano, pur nella diversità delle prospettazioni, problemi che si presentano, nei contenuti e nel riferimento ai principi che si affermano violati, identici o sostanzialmente analoghi, onde i relativi giudizi possono essere riuniti e decisi con unica sentenza.

2. — L'ordinanza (iscritta al n. 721 r.o. 1980) emessa dal Tribunale di Milano, impugna — in riferimento agli artt. 3, 29, 30 e 31 Cost. — l'art. 4 della legge n. 1204 del 1971 e l'art. 6 della legge n. 903 del 1977 nella parte in cui non prevedono che il beneficio dell'astensione dal lavoro, attribuito alle lavoratrici madri (naturali ed adottive) per i primi tre mesi suo esordio alla nascita dei figli ovvero al loro ingresso nella nuova famiglia, possa estendersi anche ai padri lavoratori, per lo stesso periodo, allorché venga a mancare, per morte o per qualsivoglia altro motivo, l'assistenza della madre.

Le stesse norme vengono impugnate, con riferimento agli stessi parametri, dal Pretore di Milano con ordinanza iscritta al n. 151 r.o. 1984; ma il giudice rimettente investe anche l'art. 10 della legge n. 1204 del 1971 e l'art. 8 della legge n. 903 del 1977, nella parte in cui non prevedono che il beneficio dei riposi giornalieri disposto a favore delle lavoratrici madri possa estendersi anche al padre lavoratore allorché venga a mancare per morte (o altra causa) l'assistenza della madre al neonato.

L'art. 4 (limitatamente alla lett. c) della legge n. 1204 del 1971 e l'art. 6 della legge n. 903 del 1977 vengono impugnati anche dal Pretore di Latina con ordinanza iscritta al n. 549 r.o. 1985, la quale lamenta lo stesso vizio rilevato con la menzionata ord. n. 721 del 1980 emessa dal Pretore di Milano, ma aggiunge ai parametri ivi invocati anche l'art. 37 Cost.

Con ordinanza iscritta al n. 626 r.o. 1981, il Pretore di Bologna solleva infine questione di costituzionalità dell'intera legge 9 dicembre 1977 n. 903 ed in particolare del suo art. 7, per la supposta violazione dell'art. 3 in relazione agli artt. 29, 30, 31 e 37 Cost., per non avere la norma impugnata esteso anche al padre lavoratore la possibilità di usufruire entro il primo anno di vita del figlio, in alternativa con la madre, dei riposi previsti dall'art. 10 l. 30 dicembre 1971 n. 1204.

Le prime tre ordinanze traggono origine da giudizi promossi — nei confronti del rispettivo datore di lavoro e dell'ente assicuratore — da lavoratori dipendenti che, a seguito della morte della propria moglie, avvenuta in occasione del parto, avevano dovuto personalmente attendere alla cura dei figli neonati. Di qui la richiesta — giudizialmente proposta — di vedersi corrisposta l'indennità menzionata dall'art. 15, primo comma, della legge 30 dicembre 1971 n. 1204 in relazione al periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dall'art. 4, lett. c), dalla stessa legge, e — nel caso del giudizio proposto innanzi al Pretore di Milano — di vedersi riconosciuto anche il diritto al riposo giornaliero di due ore concesso alle lavoratrici sino al compimento del primo anno di vita del bambino.

La quarta ordinanza (n. 676 r.o. 1981) è stata emessa nel corso di un giudizio promosso da un lavoratore dipendente che chiedeva di vedersi corrisposta la retribuzione anche per le due ore di permesso giornaliero concessegli per provvedere al proprio figlio nel primo anno di vita, stante la impossibilità per la madre — invalida e immobilizzata — di prestare al minore una qualsiasi assistenza.

3. — Ciò premesso, va osservato che la legge 30 dicembre 1971 n. 1204 — della quale fanno parte due delle norme impugnate — ha dato alla tutela delle lavoratrici madri una disciplina organica, migliorando sensibilmente il trattamento previsto dalla legge 26 aprile 1950 n. 860, che pure aveva intrapreso una prima attuazione delle norme costituzionali sulla condizione della donna lavoratrice. La legge 1204 amplia in modo notevole lo spettro delle provvidenze a favore della lavoratrice, sotto il profilo dell'allargamento dei soggetti beneficiari, della salvaguardia della salute, della conservazione del posto di lavoro e dei risvolti economici collegati ai vari istituti previsti per la tutela della maternità.

Con la nuova normativa si sviluppa ulteriormente la coscienza della funzione sociale della maternità, del valore dell'inserimento della donna nel lavoro, e quindi della necessità di interventi della società volti a tutelare la maternità stessa. Assieme alla tutela della salute e della condizione della madre, tuttavia, emerge con decisione proprio in quella legge (ma si pensi, nello stesso torno di tempo, anche alla prestazione assicurata dalla l. 6 dicembre 1971 n. 1044, sulla istituzione di asili nido con il concorso dello Stato) anche la considerazione degli interessi del bambino, che appare destinatario concorrente, quando non prevalente ed esclusivo, di significative previsioni nella legge stessa rinvenibili. Potrebbe anzi dirsi che, in sostanza, oggetto della protezione nella fase successiva al parto diviene, al di là dei casi di specifica ed esclusiva considerazione della salute della madre in connessione al parto stesso, il rapporto madre-bambino, visto sotto il profilo della attiva ed assidua partecipazione della prima allo sviluppo fisico e psichico del figlio.



## XII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

Di questo nuovo indirizzo, che amplia la gamma dei valori costituzionali perseguiti, e specifica espressione il complesso di istituti, in parte del tutto nuovi, in parte comunque sensibilmente rinnovati, che prevedono per il tempo successivo al parto una serie di diritti che consentono alla madre periodi più o meno lunghi di assenza dal lavoro, e che comprendono:

a) l'astensione dal lavoro per i primi tre mesi successivi al parto, che è obbligatoria — si badi — perché corrispondente al divieto di adibire la donna al lavoro nel corso dello stesso periodo (art. 4 lett. c), ed è accompagnata dal diritto della donna di percepire una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione (art. 15);

b) l'assenza dal lavoro per un periodo di sei mesi — trascorso quello di astensione obbligatoria — entro il primo anno di vita del bambino (c.d. astensione facoltativa), periodo durante il quale viene conservato alla madre il posto di lavoro (art. 7, comma 1) ed è corrisposta una indennità giornaliera pari al 30% della retribuzione (art. 15, comma 2);

c) l'astensione dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore ai tre anni, dietro presentazione di un certificato medico (art. 7, comma 2);

d) i periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata, che possono essere goduti nel primo anno di vita del bambino, i quali sono ridotti alla metà ove la lavoratrice, invece di uscire dall'azienda, preferisca usufruire delle camere di allattamento o dell'asilo nido, che siano stati eventualmente istituiti dal datore di lavoro, nelle dipendenze dei locali di lavoro.

4. — Anche la legge 9 dicembre 1977 n. 903 sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro, pur essa oggetto — nella sua interezza e più specificamente in alcune sue disposizioni — di impugnativa, è a sua volta intervenuta sulla legislazione esistente, novellando una serie di disposizioni sulla base di un indirizzo unitario fondato sulla valorizzazione del principio di uguaglianza.

Negli aspetti più direttamente connessi alla condizione della lavoratrice madre, la nuova normativa tende da un lato ad evitare che le disposizioni di tutela possano disincentivare l'impiego di manodopera femminile, ostacolando la donna nell'accesso al lavoro e nelle prospettive di progressione in carriera — dall'altro, a collegarsi all'istanza paritaria promossa dalla riforma del diritto di famiglia (l. 19 maggio 1975 n. 151), che si connette ad una 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 legge di parità modifica sotto più profili la normativa della l. n. 1204 del 1971 relativa alle provvidenze per la lavoratrice madre. Anzitutto, l'art. 6 estende alle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo i seguenti benefici: a) il diritto di avvalersi della astensione dal lavoro (prevista dall'art. 4 lett. c) della l. n. 1204 del 1971) 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 al momento della adozione o dell'affidamento); b) il diritto (di cui all'art. 7, primo comma, della stessa l. n. 1204) di assentarsi dal lavoro entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria (sempreché il bambino non abbia superato i tre anni di età); c) il diritto (di cui al secondo comma del cit. art. 7) di assentarsi durante la malattia del bambino (sempre entro i primi tre anni di vita). In tal modo, la riforma del 1977 ha inteso garantire il positivo inserimento del bambino nella famiglia adottiva o affidataria, allo scopo operando una vera e propria parificazione del figlio adottivo al figlio naturale.

L'art. 8, poi, dispone che l'indennità per i riposi di cui all'art. 10 della l. n. 1204 siano corrisposte dall'ente assicuratore e solo anticipate dal datore di lavoro (e ciò sottintende l'esistenza di un interesse sociale, generale, all'effettiva assistenza ai bambini nel loro primo anno di vita).

Ma l'innovazione più importante è introdotta infine dall'art. 7 che riconosce al padre lavoratore — anche adottivo o affidatario — il diritto di assentarsi dal lavoro (astensione c.d. facoltativa) e il diritto di ottenere permessi in caso di malattia del bambino, in alternativa alla madre ovvero in esclusiva quando i figli siano affidati al solo padre.

5. — Del complesso normativo — risultante dalla l. n. 1204 del 1971 e dalla l. n. 903 del 1977 — che si è ora descritto, i giudici rimettenti hanno colto limiti, rilevato deficienze e segnalato incoerenze che sarebbero tali da cagionare lesione dei vari parametri costituzionali dagli stessi giudici invocati.

Molte sono le norme di quel complesso normativo, della cui legittimità costituzionale si dubita nelle ordinanze di rimessione introduttive del presente giudizio. Va tuttavia rilevato che, pur nella pluralità dei riferimenti normativi, all'esame di questa Corte è sottoposta una questione di costituzionalità che può essere ritenuta sostanzialmente unitaria, sia perché vengono alla Corte richiesti interventi additivi di non dissimile portata, sia perché viene comunque lamentato il mancato riconoscimento al padre lavoratore, ove sia venuta meno ogni possibilità di assistenza da parte della madre, ora della facoltà di avvalersi della astensione dal lavoro nei primi tre mesi successivi alla nascita del figlio, ora della facoltà di avvalersi dei cosiddetti riposi giornalieri nel primo anno di vita dello stesso.

Come già osservato in altre occasioni (sent. n. 35 del 1981), va anche qui precisato che «la Corte non potrebbe sindacare compiutamente e contemporaneamente la legittimità d'un insieme di norme e normative, là dove si tratta pur sempre di risolvere — almeno in prima linea — un solo problema di legittimità costituzionale. Al contrario è compito della Corte precisare se esista e quale sia la norma tra le tante che nell'occasione sono state messe in gioco, che si presti — in ipotesi — a formare oggetto di accoglimento additivo del tipo prospettato dai giudici *a quibus* per colmare la denunciata mancanza di previsioni legislative».

Procedendo a tale individuazione, che va compiuta sulla base della portata e della collocazione delle singole norme nel sistema costituito dalle due leggi in esame, la Corte ritiene che detta norma debba essere identificata in quella risultante dall'art. 7 della legge n. 903 del 1977.

Certo, va subito escluso che essa possa rinvenirsi nell'art. 8 della stessa l. n. 903, che si limita a determinare il soggetto obbligato alla corresponsione delle indennità previste dall'art. 10 della l. n. 1204 del 1971. Con non minor sicurezza, peraltro, deve parimenti escludersi che possa utilmente farsi riferimento agli artt. 4 e 10 della stessa l. n. 1204, ovvero all'art. 6 della l. n. 903 del 1977. I primi, infatti, si limitano a determinare quali siano i benefici da riconoscere alla madre naturale, e l'ultimo ad operare una parziale estensione degli stessi alla madre adottiva od affidataria: nessuna di dette disposizioni fa invece menzione della posizione, in ordine a quei benefici, del padre lavoratore, naturale, adottivo od affidatario che sia. È per tale ragione, dunque, che proprio l'art. 7 della l. n. 903 rappresenta l'oggetto rispetto al quale occorre valutare la necessità di eventuali interventi additivi in favore del padre lavoratore: è quella, infatti, la sede che il legislatore ha prescelto per disegnare la figura giuridica del padre lavoratore stesso, ed è pertanto quello l'oggetto normativo rispetto al quale possibili incompletezze od inadeguatezze della sua situazione giuridica nella materia in esame vanno lamentate.

Individuata così, tra le varie norme impugnate quella sulla quale la Corte è tenuta a soffermare la propria attenzione, consegue la necessaria declaratoria di inammissibilità delle impugnative concernenti gli artt. 4 e 10 della legge n. 1204 del 1971 nonché degli artt. 6 e 8 della legge n. 903 del 1977.

Inammissibile, è altresì la questione di legittimità costituzionale della stessa l. n. 903 del 1977 nella sua interezza, in quanto le sue disposizioni non presentano quella reciproca, intima connessione, che per costante giurisprudenza di questa Corte è necessaria perchè possa validamente introdursi un giudizio incidentale di legittimità costituzionale avente ad oggetto un intero testo legislativo.

6. — La questione di legittimità costituzionale dell'art. 7 della legge 31 dicembre 1977 n. 903, per come identificata nei sovraesposti termini e contenuti, deve essere ritenuta fondata.

Occorre soffermarsi innanzitutto sulla *ratio* della previsione dei benefici che si vorrebbero estesi, ricorrendo le già dette condizioni — al padre lavoratore.

L'astensione obbligatoria, disposta dall'art. 4 lett. c) della legge n. 1204 del 1971, certamente ha il fine di tutelare la salute della donna nel periodo immediatamente susseguente al parto, onde consentirle di recuperare le energie necessarie per riprendere il lavoro. La norma, tuttavia, considera e protegge anche il rapporto che in tale periodo necessariamente 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.

La tutela della madre, in altri termini, non si fonda solo sulla condizione di donna che ha partorito, ma anche sulla funzione che essa esercita nei confronti del bambino, sì che la norma protegge i diritti di entrambi, e di entrambi tutela la personalità e la salute.

Lo stesso progressivo ampliarsi del periodo di «interdizione» dal lavoro (dal primo mese dopo il parto, secondo il dettato della legge 2 luglio 1929 n. 1789, alle otto settimane di cui alla legge n. 860 del 1950, agli attuali tre mesi), dimostra come sia venuto sempre più emergendo il fine di dare una più ampia tutela ad entrambi gli interessi protetti, ognuno dei quali è poi così rilevante da giustificare di per sé solo una disciplina del rapporto di lavoro che ne assicuri il soddisfacimento.

Questa natura dell'istituto della astensione obbligatoria dal lavoro nei primi tre mesi dopo il parto, questa sua aderenza ad un ampio spettro di valori e di interessi, già rilevata — anche se con contrasti — dalla giurisprudenza ordinaria antecedente alla legge n. 903 del 1977, ha trovato nell'art. 6 di quest'ultima piena conferma. Attribuendo alle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo la facoltà di avvalersi — nei tre mesi successivi all'ingresso nella nuova sua famiglia del bambino adottivo o affidatario — dell'astensione obbligatoria dal lavoro e del relativo trattamento economico, la legge n. 903 del 1977 ha infatti chia-

ramente confermato che l'istituto dell'astensione dal lavoro è considerata dal legislatore non solo un presidio della salute della madre (che infatti in casi di questo genere non viene neppure in giuoco, mancando l'elemento fondamentale dell'evento del parto), ma anche un valido mezzo per consentire lo stringersi di rapporti affettivi indispensabili per lo sviluppo della personalità del bambino sia nella famiglia naturale che anche in quella adottiva.

In altri termini, lo sganciamento dell'astensione dal lavoro dal fatto materiale del parto si riverbera sulla funzione complessiva dell'istituto, che viene ormai ad incentrarsi anche (ove dell'astensione benefici la madre naturale) ed esclusivamente (ove si tratti invece di madre adottiva o affidataria) su quell'interesse di peculiare pregio costituzionale che, per costante giurisprudenza di questa Corte (v. da ultimo le sent. nn. 185 e da 196 a 199 del 1986), è la tutela del minore.

7. — Considerazioni in parte analoghe possono esser fatte anche per quanto riguarda l'istituto dei cosiddetti «riposi» regolati dall'art. 10 della legge n. 1204 del 1977.

Anche in questo caso, non può negarsi che il legislatore abbia, in origine, ideato un beneficio strettamente collegato al fatto materiale del parto ed agli eventi allo stesso connessi: si pensi a tal proposito alla lettera dell'art. 9 della l. n. 860 del 1950, che condizionava con tutta evidenza la concessione del riposo alla necessità di soddisfare le esigenze dell'allattamento. Il nesso fra riposi e allattamento, tuttavia, è nettamente rotto dall'art. 10 della l. n. 1204 del 1977, che ormai consente i primi in modo del tutto indipendente da quest'ultimo.

Ciò è dimostrato anzitutto dalla indifferenza per i ritmi dello stesso che è implicita nella possibilità di cumulo delle ore di riposo; e poi, dal fatto che pur ove esista nella azienda una camera di allattamento o un asilo nido, la donna può decidere di non usufruirne.

L'eliminazione del collegamento con l'allattamento ha così modificato la natura e la finalità dell'istituto, il cui scopo è ora divenuto quello di consentire alla madre di attendere ai compiti delicati e impegnativi connessi con l'assistenza del bambino nel primo anno di vita. Ciò risulta chiaramente dalla relazione con cui la legge è stata presentata alla Camera dei deputati (nella quale si dice che la norma «si preoccupa di tutelare le esigenze del bambino là dove garantisce alla lavoratrice madre due periodi di riposo anche cumulabili, a prescindere dal fatto che la lavoratrice allatti oppure no il bambino»), ed è stata ribadita dall'art. 10 del d.P.R. 25 novembre 1976 n. 1076 (Regolamento di esecuzione della l. n. 1204 del 1977) in cui si afferma che «i riposi di cui all'art. 10 devono assicurare alla lavoratrice la possibilità di provvedere alla assistenza diretta del bambino».

Ciò, ovviamente, non significa che si sia oggi venuta dissolvendo ogni attenzione per la condizione della donna nel periodo relativo al primo anno di vita del bambino: essa, piuttosto, ha acquistato diversa dimensione e ulteriori contenuti in relazione alle caratteristiche e al ruolo assunto dall'istituto.

Non appaiono persuasivi, per contrastare questa analisi e per ricondurre la *ratio* della agevolazione alle condizioni *post partum* della donna, gli argomenti esposti dalla difesa dell'INPS. Non ha infatti pregio il rilievo che si vorrebbe dare al termine «riposo», che appare invece evidentemente ereditato da quella che era stata l'originaria funzione dell'istituto, né conta il fatto che le indennità giornaliere siano state «fiscalizzate» per evitare ripercussioni negative sulla occupazione femminile — dato che è pur sempre la donna ad avvalersi del così detto riposo anche se soprattutto in funzione delle esigenze e degli interessi del bambino — né infine la considerazione che gli interessi del minore sarebbero salvaguardati da altri istituti — *in primis* della astensione facoltativa — perchè l'istituto del riposo è semmai addirittura complementare a quello dell'astensione facoltativa, in quanto consente alla madre di valutare se le esigenze della prole richiedano una completa sospensione del rapporto di lavoro, ovvero la semplice, periodica (giornaliera) interruzione dello stesso.

8. — Questo, dunque, è il tessuto normativo nel quale si innesta l'art. 7 della legge 31 dicembre 1977 n. 903 che ha, come già ricordato, riconosciuto al lavoratore padre la possibilità di usufruire — in alternativa alla madre o quando il figlio fosse a lui solo affidato — della astensione facoltativa dal lavoro per la durata di sei mesi nel primo anno di vita del bambino.

Questa norma è il risultato — come afferma la relazione al disegno di legge governativo presentato dal Ministro del lavoro *pro-tempore* «dell'orientamento sempre più diffuso secondo il quale i compiti della donna e dell'uomo non vanno ripartiti secondo ruoli distinti e separati, ma devono invece integrarsi reciprocamente tanto nella famiglia quanto nelle attività extra familiari». Vi si avverte, dunque, il riflesso dell'affermazione del principio paritario avvenuta con la riforma del diritto di famiglia (ribadito anche da questa Corte: v. sent. n. 73 del 1985) e dell'indirizzo diretto a modificare la funzione dell'uomo e della donna nella famiglia, anche al fine di consentire un diverso equilibrio tra la funzione di madre di quest'ultima ed il suo lavoro extra-domestico. Si afferma così l'esigenza di una partecipazione di entrambi i genitori alla cura ed all'educazione della prole: non viene certo meno la funzione essenziale della madre

## XII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

nei rapporti con il bambino, ma si riconosce semmai, con notevole chiarezza, che anche il padre è idoneo a prestare assistenza materiale e supporto affettivo al minore: sulla scorta, del resto, delle norme del diritto di famiglia che hanno conferito ad entrambi i genitori compiti di mantenimento, educazione ed istruzione dei figli (art. 143 cod. civ.), la pari potestà sugli stessi (art. 316 cod. civ.), e la titolarità esclusiva di detta potestà di ciascun genitore, in caso di assenza, incapacità od ulteriore impedimento dell'altro (art. 317 cod. civ.).

Proprio in ragione di tale presupposto, il legislatore ha esteso anche al padre lavoratore alcuni dei benefici già riconosciuti alla madre dalla l. n. 1204 del 1971. Gli altri (l'astensione obbligatoria ed i riposi), invece, sono rimasti riservati alla madre.

È verosimile, in proposito, che il legislatore abbia ritenuto che i due istituti, pur in diversa misura, fossero finalizzati e alla garanzia degli interessi della prole e alla tutela della salute della madre naturale. Tale presumibile *ratio* dell'esclusione (già in sé piuttosto debole nel caso dei riposi giornalieri, che lo stesso legislatore — come si è già detto — sgancia in larga misura dalle condizioni personali della donna) non vale più, tuttavia, quando — come nei casi oggetto dei giudizi nei quali questo della Corte è incidente — l'assistenza della madre sia resa impossibile a seguito della morte o del grave impedimento fisico della stessa. In casi di tal genere, il solo interesse che gli istituti di cui agli artt. 4 e 10 della l. n. 1204 del 1971 possono e debbono mirare a tutelare è quello del minore, ed è rispetto a questo interesse-guida che andrebbe disegnato il loro funzionamento. È proprio quell'interesse, invece, che non viene tenuto in adeguata considerazione dal legislatore nel momento in cui questi esclude l'estensione anche al padre dei benefici goduti dalla madre lavoratrice in funzione di garanzia di un'adeguata assistenza al minore.

Posto infatti che, come si è visto, la astensione dal lavoro nei primi tre mesi e il diritto al riposo nel primo anno di vita, riconosciuti dalla legge 1204 a favore della madre, tutelano, in concorrenza con la salute di questa, anche il bisogno del bambino di una più intensa presenza della madre per la necessaria assistenza, non vi è ragione di negare al padre — che proprio in funzione di tale assistenza può avvalersi della stessa astensione facoltativa — il diritto di avvalersi altresì, in caso di mancanza o grave malattia della madre, della astensione c.d. obbligatoria nei primi tre mesi, e dei riposi giornalieri nel primo anno di vita del bambino.

L'attuale dettato normativo, la cui chiara lettera non lascia dubbi (si che non potrebbe essere interpretato — come vorrebbe una delle parti private — in modo estensivo) sulla esclusione proprio di tale essenziale facoltà, si pone invero in contrasto con numerosi parametri costituzionali.

Leso resta l'art. 3 Cost. Da un lato, illegittimamente si discriminano i minori rimasti privi dell'assistenza della madre, rispetto a tutti gli altri: solo ai primi, infatti, è impedito di godere pienamente, nel delicato primo periodo di vita, dell'assistenza almeno dell'unico genitore che è in grado di prestarla. Dall'altro, pur se limitatamente alla c.d. astensione obbligatoria dal lavoro, illegittimamente si discriminano i padri lavoratori rispetto alle madri adottive od affidatarie, in assenza — come si è visto — di una ragione giustificativa particolare che possa porsi a sostegno di tale diverso trattamento. Né può dimenticarsi, infine, per quanto in particolare riguarda i c.d. riposi, che quantomeno incoerente appare l'esclusione della facoltà del padre lavoratore di goderne, una volta che allo stesso sia stato riconosciuto il diritto all'astensione facoltativa, la cui *ratio*, almeno in buona parte, coincide con quella dei riposi medesimi.

Ma lesi, soprattutto, restano gli artt. 29, primo comma, 30, primo comma, 31 e 37, primo comma, Cost., perchè la vigente normativa arreca grave pregiudizio sia al valore della protezione della famiglia che a quello — centrale e preminente — della tutela del minore. Il mancato riconoscimento, al padre lavoratore, dei benefici che, divenuta impossibile l'assistenza della madre, sono condizione e presupposto essenziale di un adeguato sostegno per il minore, impedisce invero lo stringersi dei saldi rapporti familiari che sono voluti dall'art. 29, primo comma, ostacola l'assolvimento dei compiti di assistenza alla prole che sono affidati alla pari responsabilità dei genitori dall'art. 30, primo comma; si pone in stridente contrasto con gli obblighi di agevolare l'assolvimento di tali compiti e di protezione che sono imposti al pubblico potere dall'art. 31, primo e secondo comma; disconosce la «speciale adeguata protezione» del minore che è invece a chiare lettere proclamata dall'art. 37, primo comma. È, in altri termini, proprio il complesso dei preminenti valori costituzionali che reggono la materia, ad essere lesi dalla norma *de qua*, che non tiene in adeguata considerazione le esigenze della famiglia nella sua interezza, ed in particolare quelle del soggetto che — in seno ad essa — è bisognoso della maggior tutela e della più accorta protezione, il minore. L'art. 7 della l. n. 903 del 1977 deve perciò essere ritenuto costituzionalmente illegittimo nella parte in cui non ha previsto la possibilità per il padre lavoratore di avvalersi del diritto ai riposi di cui all'art. 10 della legge 9 dicembre 1971 n. 1204 e del diritto di astenersi dal lavoro di cui agli artt. 4 lett. c) della legge predetta e 6 della legge 31 dicembre 1977 n. 903, ove tali diritti non possano essere esercitati dalla madre ricorrendo le situazioni di fatto delle quali era causa nei giudizi principali: sta a dire, il decesso o la grave infermità della lavoratrice madre, con conseguente impossibilità di accudire alla prole.

La Corte non può invece prendere in considerazione — in aggiunta ai casi predetti — impedimenti dovuti «ad altre cause», non meglio definite, e evocati da alcune ordinanze, e comunque non sono emerse che in via di mera ipotesi nei giudizi principali.

PER QUESTI MOTIVI

#### LA CORTE COSTITUZIONALE

riuniti i giudizi in epigrafe, dichiara:

a) l'illegittimità costituzionale dell'art. 7 della legge 9 dicembre 1977 n. 903 nella parte in cui non prevede che il diritto all'astensione dal lavoro e il diritto al godimento dei riposi giornalieri, riconosciuti alla sola madre lavoratrice, rispettivamente dagli artt. 6, legge 9 dicembre 1977 n. 903, 4 lett. c) e 10 della legge 31 dicembre 1971 n. 1204 siano riconosciuti anche al padre lavoratore ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità;

b) inammissibili le questioni di legittimità costituzionale degli artt. 4 e 10 delle leggi 30 dicembre 1971 n. 1204, e degli artt. 6 e 8 della legge 9 dicembre 1977 n. 903, sollevate, in riferimento agli artt. 3, 29, 30 e 31 Cost. dal Tribunale di Milano con ordinanza emessa il 29 maggio 1980 (iscritta al n. 721 r.o. 1980), dal Pretore di Milano, con ordinanza emessa il 19 ottobre 1983 (iscritta al n. 151 r.o. 1984) e anche in riferimento all'art. 37 Cost. dal Pretore di Latina, con ordinanza emessa il 17 gennaio 1985 (iscritta al n. 549 r.o. 1985);

c) inammissibile la questione di legittimità costituzionale della intera legge 7 dicembre 1977 n. 903 sollevata in riferimento agli artt. 29, 30, 31 e 37 Cost. dal Pretore di Bologna con ordinanza emessa il 19 marzo 1981 (iscritta al n. 676 r.o. 1981).

Così deciso in Roma, nella sede della Corte Costituzionale, Palazzo della Consulta, il 14 gennaio 1987  
(Seguono le firme)

Depositata in cancelleria il 19 gennaio 1987.

Il direttore della cancelleria: VITALE

87C0050

N 2

Sentenza 14 gennaio 1987

Art. 66 legge 1° giugno 1939, n. 1089 e art. 116, primo comma, legge 25 settembre 1940, n. 1424 (ora art. 301, primo comma, D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43): Leggi penali - esportazione abusiva di cose di interesse artistico o storico - proprietario terzo estraneo al reato e che non ne abbia tratto in alcun modo profitto - applicabilità della confisca obbligatoria (art. 27 Cost.) - Illegittimità costituzionale parziale (sentt. nn. 229/1974, 259/1976).

#### LA CORTE COSTITUZIONALE

composta dai signori:

Presidente prof. Antonio LA PERGOLA;

Giudici: prof. Virgilio ANDRIOLI, prof. Giuseppe FERRARI, dott. Francesco SAJA, prof. Giovanni CONSO, prof. Ettore GALLO, prof. Aldo CORASANITI, 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;

ha pronunciato la seguente

#### SENTENZA

nei giudizi di legittimità costituzionale degli artt. 66 della legge 1° giugno 1939, n. 1089 (Tutela delle cose d'interesse artistico o storico), e 116, primo comma, della legge 25 settembre 1940, n. 1424 (Legge doganale), promossi con le seguenti ordinanze:

1) ordinanza emessa il 19 novembre 1984 dalla Corte di Appello di Roma nell'incidente di esecuzione proposto dall'Avvocatura Generale dello Stato nel procedimento penale a carico di Lucchetti Virgilio iscritta al n. 669 del registro ordinanze 1985 e pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica n. 33, 1° serie speciale, dell'anno 1986;

Ordinanza 10 aprile 1987

Decisioni della Corte costituzionale - correzione di errori materiali - errori contenuti nel «considerato in diritto» e nel dispositivo della sentenza n. 1/1987.

### LA CORTE COSTITUZIONALE

composta dai signori:

Presidente: prof. Virgilio ANDRIOLI;

Giudici: prof. Giuseppe FERRARI, dott. Francesco SAJA, prof. Giovanni CONSO, prof. Ettore GALLO, prof. Giuseppe BORZELLINO, prof. Renato DELL'ANDRO, prof. Gabriele PESCATORE, avv. Ugo SPAGNOLI, prof. Francesco Paolo CASAVOLA, prof. Antonio BALDASSARRE, prof. Vincenzo CAIANTELLO;

ha pronunciato la seguente

#### ORDINANZA

nel giudizio per la correzione di errori materiali contenuti nella sentenza n. 1 del 14 gennaio 1987;

Udito nella camera di consiglio del 25 marzo 1987 il Giudice relatore Ugo Spagnoli;

Ravvisata la necessità della correzione di errori materiali contenuti nella sentenza n. 1 del 14 gennaio 1987;

Visto l'art. 21 delle Norme integrative per i giudizi davanti alla Corte costituzionale;

PER QUESTI MOTIVI

### LA CORTE COSTITUZIONALE

dispone che nella sentenza n. 1 del 1987 siano corretti i seguenti errori materiali nel modo che segue:

A) nel «Considerato in diritto»:

1) punto «3», p. 26, sesta riga dall'inizio del punto, in luogo di «legge 26 aprile 1950 n. 860» leggasi «legge 26 agosto 1950 n. 860»;

2) punto «6», p. 35, seconda riga dall'inizio del punto, punto «8», p. 41, seconda riga dall'inizio del punto; punto «8», p. 47, prima riga in luogo di «legge 31 dicembre 1977 n. 903» leggasi «legge 9 dicembre 1977 n. 903»;

3) punto «6» p. 35, sedicesima riga, in luogo di «legge 2 luglio 1929 n. 1289» leggasi «legge 2 luglio 1929 n. 1289»;

4) punto «7», p. 33, quarta riga dall'inizio del punto, in luogo di «legge n. 1204 del 1971» leggasi «legge n. 1204 del 1971»;

5) punto «7», p. 39, sestultima riga, in luogo di «d.P.R. 25 novembre 1976 n. 1076» leggasi «d.P.R. 25 novembre 1976 n. 1026»;

6) punto «8», p. 42, sedicesima riga, in luogo di «art. 143 cod. civ.» leggasi «art. 147 cod. civ.»;

7) punto «8», p. 46, quattordicesima riga, in luogo di «lesi» leggasi «lesioni»;

8) punto «8», p. 46, penultima riga, in luogo di «legge 9 dicembre 1971 n. 1204» leggasi «legge 30 dicembre 1971 n. 1204»;

9) punto «8», p. 47, sesta riga, in luogo di «lavoratrice madre» leggasi «madre, lavoratrice o madre».

B) nel dispositivo.

1) lett. «a)», p. 47, terzultima riga, in luogo di «legge 31 dicembre 1971 n. 1204» leggasi «legge 30 dicembre 1971 n. 1204»;

2) lett. «c)», p. 48, seconda riga dall'inizio del punto, in luogo di «legge 7 dicembre 1977 n. 903» leggasi «legge 9 dicembre 1977 n. 903».

Così deciso in Roma, in camera di consiglio, nella sede della Corte Costituzionale, Palazzo della Consulta, il 10 aprile 1987.

(Seguono le firme)

Depositata in cancelleria il 16 aprile 1987

Il cancelliere: MINELLI

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 riposi 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 e all'inserimento della donna nel lavoro - Scelta del genitore basata sull'accordo tra i coniugi in spirito di leale collaborazione e nell'esclusivo interesse del figlio per qualsiasi forma di assistenza - Superamento della rigida 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. Antonio BALDASSARRE, prof. Vincenzo CAIANIELLO, avv. Mauro FERRI, prof. Luigi MENGONI, prof. Enzo CHELI, dott. Renato GRANATA, prof. Giuliano VASSALLI, prof. Francesco GUIZZI, prof. Cesare 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 tra uomini e donne in materia di lavoro), promosso con ordinanza emessa il 20 febbraio 1992 dalla Corte di cassazione sul ricorso proposto da Longo Adriano contro la s.p.a. Wabco Westinghouse Compagnia Freni, iscritta al n. 683 del registro ordinanze 1992 e pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica n. 45, prima serie speciale, dell'anno 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, 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 nella parte in cui non estende al padre lavoratore, in alternativa alla madre, rinunciante, il 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 della retribuzione per le due ore di riposo giornaliero usufruite — in alternativa alla moglie, lavoratrice subordinata, che vi 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, nel 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 di accoglimento della domanda proposta.

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 separatezza 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.



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); e 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 coeva normativa (legge 9 dicembre 1977, n. 903) intesa a realizzare la «parità di trattamento tra 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

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, per sé 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 sopraccennati, 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 risulta 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.

PER QUESTI MOTIVI

LA CORTE COSTITUZIONALE

*Dichiara l'illegittimità 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 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.*

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, il 2 aprile 1993.

*Il Presidente:* CASAVOLA

*Il redattore:* SANTOSUOSSO

*Il cancelliere:* DI PAOLA

Depositata in cancelleria il 21 aprile 1993.

*Il direttore della cancelleria:* DI PAOLA

93C0419

---

PER QUESTI MOTIVI

LA CORTE COSTITUZIONALE

*Dichiara che non spetta allo Stato autorizzare, nella Regione Veneto, l'estrazione dei materiali di cava necessari alla costruzione di opere di competenza statale, e annulla, di conseguenza, in parte qua il decreto del Prefetto di Verona del 13 aprile 1992.*

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, il 1° aprile 1993.

*Il Presidente e redattore: CASAVOLA*

*Il cancelliere: DI PAOLA*

Depositata in cancelleria l'8 aprile 1993.

*Il direttore della cancelleria: DI PAOLA*

93C0360

S. 149

Sentenza 1-8 aprile 1993

Giudizio di legittimità costituzionale in via incidentale.

Lavoro - Obblighi di leva - Contratto di formazione e lavoro - Impossibilità di conseguire la finalità formativa del contratto - Possibilità di sospensione del termine previsto per tale scopo in tutti i casi che obbligano a consentire la proroga per fatti oggettivamente impeditivi - Non fondatezza nei casi di cui in motivazione.

(D.-L. 30 ottobre 1984, n. 726, c.d. artt. 3, primo e quinto comma, convertito, con modificazioni, nella legge 19 dicembre 1984, n. 803; decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 303, art. 1).

LA CORTE COSTITUZIONALE

composta dai signori:

*Presidente: prof. Francesco Paolo CASAVOLA;*

*Giudici: dott. Francesco GRECO, prof. Gabriele PESCATORE, avv. Ugo SPAGNOLI, prof. Antonio BALDASSARRE, prof. Vincenzo CAIANIELLO, avv. Mauro FERRI, prof. Luigi MENGONI, prof. Enzo CHELI, dott. Renato GRANATA, prof. Giuliano VASSALLI, prof. Francesco GUIZZI, prof. Cesare MIRABELLI, prof. Fernando SANTOSUOSSO;*

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nel giudizio di legittimità costituzionale del combinato disposto degli artt. 3, quinto comma, del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726 (Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali), convertito, con modificazioni, nella legge 19 dicembre (19 dicembre) 1984, n. 803, e 1 del D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303 (Conservazione del posto ai lavoratori chiamati alle armi per servizio di leva), nonché dell'art. 3, primo comma, dello stesso decreto-legge n. 726 del 1984 (convertito, con modificazioni, nella citata legge n. 803 del 1984), promosso con ordinanza emessa il 18 giugno 1992 dal Pretore di Forlì nel procedimento civile vertente tra Treossi Daniele e «Brema S.r.l.», iscritta al n. 402 del registro ordinanze del 1992 e pubblicata nella «Gazzetta Ufficiale» della Repubblica n. 35, prima serie speciale, dell'anno 1992.

Visto l'atto di intervento del Presidente del Consiglio dei ministri:

Udito nella camera di consiglio del 27 gennaio 1993 il Giudice relatore Francesco Paolo Casavola:

*Ritenuto in fatto*

1. — Il Pretore di Forlì, con ordinanza del 18 giugno 1992, emessa nel procedimento civile vertente tra Treossi Daniele e «Brema s.r.l.», ha sollevato, in riferimento agli artt. 3, primo comma, e 52, secondo comma, della Costituzione, questione di legittimità costituzionale del combinato disposto degli artt. 3, quinto comma, del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, in legge 18 dicembre (*recte*: 19 dicembre) 1984, n. 863, e I del D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, nella parte in cui non prevedono la proroga automatica del termine apposto ad un contratto di formazione e lavoro in caso di sopravvenuta sospensione del rapporto per chiamata al servizio di leva del lavoratore, e per il periodo corrispondente alla sospensione, nonché dell'art. 3, primo comma, del citato decreto-legge n. 726 del 1984, convertito, con modificazioni, nella citata legge n. 863 del 1984, nella parte in cui non prevede, nella ipotesi sopra descritta, la proroga automatica del termine inizialmente apposto, per il periodo corrispondente alla sospensione, oltre quello massimo di 24 mesi, salva diversa e congiunta volontà delle parti.

Osserva il giudice *a quo* che il contratto di formazione e lavoro, come contratto di lavoro speciale, ha una causa mista, connotata non solo dallo scambio di prestazione e retribuzione, ma anche da una finalità formativa, che da un lato postulerebbe, nell'interesse delle parti, la previsione di una durata non eccedente un certo limite, dall'altro non potrebbe essere pregiudicata senza ragione — avuto riguardo al termine in concreto pattuito dalle parti — da fatti sopravvenuti, indipendenti dalla volontà di quelli, che in radice ne precludano il raggiungimento. In sostanza, nel contratto in questione, il sinallagma contrattuale non si esaurirebbe in mero scambio di prestazione e retribuzione, ma — assumendo una connotazione dinamico-finalistica proiettata nel futuro — darebbe luogo ad una speciale posizione di lavoro, intesa sia come prospettiva di realizzazione del programma concordato sia come diritto alla conservazione del posto, funzionale a quell'obiettivo.

Pertanto la mera sospensione del rapporto *ex art. 1* del D.L.C.P.S. n. 303 del 1946 (applicabile — per il richiamo operato dall'art. 3, quinto comma, del decreto-legge n. 726 del 1984 — in luogo della proroga automatica del termine per il periodo corrispondente alla sospensione) e il limite inderogabile di 24 mesi di cui all'art. 3, primo comma, del decreto-legge n. 726 del 1984 (nella fattispecie pattuito per intero) determinerebbero, secondo il giudice rimettente, un'ingiustificata disparità di trattamento tra lavoratori che, assunti del pari con contratto di formazione e lavoro, potrebbero utilmente perseguire la programmata finalità formativa, ed altri che, come il ricorrente, si vedrebbero precluso il risultato della sopravvenienza di cogenti cause sospensive, tali da rendere in radice impossibile il raggiungimento dello scopo.

2. — Intervenuta in rappresentanza e difesa del Presidente del Consiglio dei ministri, l'Avvocatura dello Stato insiste per l'infondatezza, rilevando che la lettura fornita dal giudice *a quo* dell'art. 3, primo comma, del decreto-legge n. 726 del 1984 — per cui il termine massimo di durata del contratto di formazione e lavoro sarebbe in ogni caso non superabile — non può condividersi, anche perché, secondo la giurisprudenza prevalente, la prestazione del servizio militare di leva comporta sospensione del contratto di formazione e lavoro e quindi differimento del termine di scadenza. Sarebbe quest'ultima interpretazione, oltre che pienamente giustificata dal testo della norma impugnata, anche da preferire riuscendo a far escludere il contrasto con i parametri indicati dal giudice rimettente.

*Considerato in diritto*

1. — La presente questione, prospettata alla Corte dal Pretore di Forlì, investe — in riferimento agli artt. 3, primo comma, e 52, secondo comma, della Costituzione — da un lato, il combinato disposto degli artt. 3, quinto comma, del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726 (Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali), convertito, con modificazioni, nella legge 19 dicembre 1984, n. 863, e I, del D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303 (Conservazione del posto ai lavoratori chiamati alle armi per servizio di leva); dall'altro, l'art. 3, primo comma, del citato decreto-legge n. 726 del 1984 (convertito, con modificazioni, nella citata legge n. 863 del 1984). Costituiscono, precisamente, oggetto

di censura le norme suddette laddove: *a*) non è prevista la proroga automatica del termine apposto ad un contratto di formazione e lavoro, in caso di sopravvenuta sospensione del rapporto per chiamata al servizio di leva del lavoratore, e per il periodo corrispondente alla sospensione (art. 3, quinto comma, del decreto-legge n. 726 del 1984 e art. 1 del D.L.C.P.S. n. 303 del 1946); *b*) non è prevista detta proroga oltre il termine massimo di 24 mesi, salva la diversa e congiunta volontà delle parti (art. 3, primo comma, del citato decreto-legge n. 726 del 1984).

L'illegittimità costituzionale delle anzidette disposizioni di legge è sostanzialmente dedotta, in riferimento all'art. 3, per l'ingiustificata disparità di trattamento che, nel contratto di formazione e lavoro, si determinerebbe a danno di alcuni lavoratori che, per assolvere l'obbligo di leva, non possono conseguire la finalità formativa del contratto; in riferimento all'art. 52, secondo comma, della Costituzione, per il pregiudizio che la decorrenza del termine e la sua improrogabilità arrecherebbero alla posizione del lavoratore chiamato al servizio di leva.

## 2. — La questione non è fondata.

Nel contratto di formazione e lavoro, previsto dalla norma impugnata, lo schema causale, rispetto al tipico contratto di lavoro subordinato, risultando arricchito dall'elemento della formazione che si intreccia col momento lavorativo, assume una connotazione del tutto peculiare.

In tale logica l'apposizione del termine appare funzionale alle finalità negoziali proprio in quanto la mera prestazione lavorativa non esaurisce i contenuti sinallagmatici del contratto. Questi ultimi, infatti, si completano attraverso l'acquisizione di un bagaglio tecnico che postula un necessario periodo di apprendimento. Pertanto, qualora fatti estranei alla volontà delle parti impediscano di conseguire nel termine previsto la suddetta finalità, non deve considerarsi esaurita la funzione del contratto.

Non appare quindi condivisibile la tesi del giudice rimettente, secondo cui mai sarebbe superabile il termine massimo di durata del contratto di formazione e lavoro, dovendosi al contrario ammettere che il termine in parola possa essere sospeso e differito in tutti i casi in cui si verificano fatti — oggettivamente impeditivi della formazione professionale — che, mentre non producono un automatico effetto estintivo del rapporto, ne devono consentire la proroga, per un periodo pari a quello della sospensione, ai fini del completamento della formazione.

Peraltro i suddetti fatti non si qualificano soltanto come oggettivamente impeditivi, ma anche in quanto rilevanti ai fini di specifiche garanzie accordate nell'ambito del rapporto di lavoro da normative di ampia e mirata tutela, onde non v'è ragione per non ricomprendervi *a fortiori* — accanto ad ipotesi come la malattia, la gravidanza e il puerperio, per le quali la giurisprudenza ha già ammesso l'effetto in parola — anche il caso del servizio militare di leva.

PER QUESTI MOTIVI

## LA CORTE COSTITUZIONALE

Dichiara non fondata, nei sensi di cui in motivazione, la questione di legittimità costituzionale del combinato disposto degli artt. 3, quinto comma, del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726 (Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali), convertito, con modificazioni, nella legge 19 dicembre 1984, n. 863, e 1, del D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303 (Conservazione del posto ai lavoratori chiamati alle armi per servizio di leva), nonché dell'art. 3, primo comma, del citato decreto-legge n. 726 del 1984 (convertito, con modificazioni, nella citata legge n. 863 del 1984), sollevata dal Pretore di Forlì con l'ordinanza indicata in epigrafe.

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, il 1° aprile 1993.

Il Presidente e redattore: CASAVOLA

Il cancelliere: DI PAOLA

Depositata in cancelleria l'8 aprile 1993.

Il direttore della cancelleria: DI PAOLA

Sentenza n. 181  
Anno 1993

## REPUBBLICA ITALIANA

In nome del Popolo Italiano

### LA CORTE COSTITUZIONALE

composta dai signori: Prof. Francesco Paolo CASAVOLA, Presidente - Prof. Gabriele PESCATORE - Avv. Ugo SPAGNOLI - Prof. Antonio BALDASSARRE - Prof. Vincenzo CAIANIELLO - Avv. Mauro FERRI - Prof. Luigi MENGONI - Prof. Enzo CHELI - Dott. Renato GRANATA - Prof. Giuliano VASSALLI - Prof. Francesco GUIZZI - Prof. Cesare MIRABELLI - Prof. Fernando SANTOSUOSSO, Giudici,

ha pronunciato la seguente

#### SENTENZA

nel giudizio di legittimità costituzionale dell'art. 4 della legge 29 dicembre 1987, n. 547 (*recte* n. 546) (Indennità di maternità per le lavoratrici autonome), promosse con ordinanza emessa il 27 luglio 1992 dal Pretore di Bologna nel procedimento civile vertente tra Poli Franca e I.N.P.S., iscritta al n. 709 del registro ordinanze 1992 e pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica n. 48, prima serie speciale, dell'anno 1992.

*Visa* l'atto di costituzione dell'I.N.P.S. nonché l'atto di intervento del Presidente del Consiglio dei ministri;

*udito* nell'udienza pubblica del 23 febbraio 1993 il Giudice relatore Fernando Santosuosso;

*Sentenza n. 182 - Anno 1992*

*uditi l'avv. Vito Lipari per l'INPS e l'Avvocato dello Stato  
Pier Giorgio Ferri per il Presidente del Consiglio dei ministri.*

*Ritenuto in fatto*

1. — Nel corso di un giudizio promosso da Poli Franca nei confronti dell'INPS per ottenere il pagamento dell'indennità di maternità a decorrere dall'ottava settimana di gravidanza, prestazione questa non prevista per le lavoratrici autonome, il Pretore di Bologna, con ordinanza del 31 luglio 1992, pubblicata sulla *Gazzetta Ufficiale* del 18 novembre 1992, ha sollevato questione di legittimità costituzionale — in relazione agli articoli 3, 32 e 37 della Costituzione — dell'art. 4 della legge 29 dicembre 1987, n. 546, nella parte in cui riconosce alle lavoratrici autonome, artigiane ed esercenti attività commerciali un'indennità giornaliera pari all'80% del salario minimo giornaliero, limitatamente al periodo compreso tra due mesi antecedenti la data presunta del parto e tre mesi successivi alla data effettiva del parto, ma non anche a periodi diversi di astensione obbligatoria disposta dall'Ispettorato del lavoro, come per le lavoratrici subordinate.

È vero — osserva il Pretore — che il lavoro autonomo non può essere pienamente equiparato a quello subordinato per quanto riguarda il trattamento previdenziale, ma l'omogeneità delle situazioni va valutata alla luce dell'evento protetto dalla normativa previdenziale, costituito appunto dalla maternità, da considerarsi preminente rispetto alle condizioni economiche e sociali delle singole categorie di lavoratrici. La speciale e adeguata protezione prescritta dalla norma costituzionale in favore della madre e del bambino dev'essere parimenti garantita alle lavoratrici autonome ed a quelle subordinate.

2. — Si è costituito nel presente giudizio l'INPS, che ha invocato il rigetto della questione per infondatezza. Analoga declaratoria ha chiesto il Presidente del Consiglio dei ministri, intervenendo con la difesa dell'Avvocatura generale dello Stato. Tali conclusioni sono state sviluppate nella discussione orale dell'udienza pubblica.



Sentenze n. 181 Anno 1995

3

*Considerato in diritto*

1. — Il Pretore di Bologna dubita della legittimità costituzionale dell'art. 4 della legge 29 dicembre 1987, n. 546 (Indennità di maternità per le lavoratrici autonome), nella parte in cui non prevede a favore delle lavoratrici autonome in stato di gravidanza il diritto all'indennità per astensione anticipata dal lavoro, quando quest'ultima sia stata disposta dall'Ispettorato del lavoro, ai sensi dell'art. 5 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (Tutela delle lavoratrici madri), a causa della gravosità o pericolosità dell'attività lavorativa.

Le norme costituzionali con le quali vi sarebbe contrasto sono indicate dal giudice rimettente nell'articolo 3 della Costituzione (per la disparità di trattamento rispetto a quello riservato dalla legge alle lavoratrici subordinate in stato di gravidanza), dell'art. 32 (in quanto la minore tutela delle gestanti lavoratrici autonome potrebbe compromettere la salute della madre e del bambino) e dell'art. 37, primo comma, perché la mancanza di una adeguata indennità a queste lavoratrici gestanti realizzerebbe in via di fatto una discriminazione rispetto sia ai lavoratori sia alle altre lavoratrici.

2. — La questione non è ammissibile.

È il caso di sgombrare subito il campo dal denunziato profilo di contrasto della norma relativa alle lavoratrici autonome con le disposizioni contenute nell'art. 37 della Costituzione, dal momento che queste riguardano soltanto il lavoro subordinato.

Ed invero le quattro disposizioni ivi contenute, — attinenti alla stessa retribuzione della donna a parità di prestazione del lavoratore, alle «condizioni di lavoro» per assicurare l'adempimento delle funzioni familiari e specialmente di madre, ai limite minimo di età «per il lavoro salariato» ed ai diritti dei minori che lavorano — riguardano evidentemente la tutela dei dipendenti nei confronti del datore di lavoro, e non anche del modo come i lavoratori autonomi autogestiscono lo svolgimento della loro libera attività.

3. — Non si può tuttavia sottacere lo spirito che anima dette disposizioni e che è di grande momento per i parziali

4

Sentenza n. 31 - Anno 1993

riflessi che esse hanno su qualsiasi attività lavorativa. Di particolare spicco si rivela la sensibilità che il Costituente ha mostrato di avere per l'adempimento da parte della donna della sua «essenziale funzione familiare» e per la «speciale adeguata protezione» che deve essere assicurata alla madre ed al bambino. Il che costituisce un'applicazione nel campo del lavoro della più generale volontà della Carta fondamentale di far carico alla Repubblica di tutelare e agevolare «la formazione della famiglia e l'adempimento dei compiti relativi, con particolare riguardo alle famiglie numerose», di proteggere «la maternità, l'infanzia e la gioventù» (art. 31).

Questi rilievi sono pertinenti a quante più avanti si dirà in ordine ai compiti del legislatore sulla questione che forma oggetto di esame. Va però subito rilevato che il nostro Paese si trova in questa materia già ad un livello di legislazione avanzata rispetto alla normativa comunitaria che si limita a prevedere — per quanto riguarda le lavoratrici subordinate — un congedo di maternità di almeno quattordici settimane (art. 8 Direttiva CEE del Consiglio 19 ottobre 1992 n. 85) e — per le lavoratrici autonome — l'impegno degli Stati «ad esaminare se e a quali condizioni le lavoratrici che svolgono un'attività autonoma e le mogli di lavoratori che svolgono un'attività autonoma, possano, nel corso di interruzioni di attività per gravidanza o per maternità:

— avere accesso a servizi di sostituzione o a servizi sociali esistenti nel loro territorio, o

— ricevere prestazioni in denaro nell'ambito di un regime di previdenza sociale oppure di ogni altro sistema di tutela sociale pubblica (art. 8 Direttiva CEE del Consiglio 11 dicembre 1986, n. 86).

4. — Nel denunciare il contrasto della norma con l'art. 3 della Costituzione, il giudice rimettente osserva che, di fronte all'evento omogeneo della maternità, ed in presenza della comune finalità sociale di supplire al mancato reddito durante il periodo di gravidanza cui tende l'indennità in questione, la legge riserva alle lavoratrici autonome un trattamento (prima degli ultimi due mesi di gravidanza) peggiore rispetto a quello riconosciuto dalla legge n. 1204 del 1971 alle lavoratrici subordinate, alle quali può essere attribuita quell'indenni-

Sentenze n. 181 - Anno 1992

5

tà per tutto il periodo di gravidanza, ove ricorrano le condizioni previste dall'art. 5.

La riassunta deduzione non può essere condivisa. Va, in proposito, premesso che questa Corte, con sentenza n. 31 del 1986, ha ribadito il principio che «le prestazioni previdenziali adeguate alle esigenze dei lavoratori ben possono essere differenziate tra le diverse categorie dei medesimi», per cui il legislatore può «discrezionalmente valutare differenzialmente le esigenze di vita da tutelare, tenendo eventualmente anche conto della maggiore massa contributiva riflettente la maggiore massa retributiva».

Tale differenziazione può giustificarsi anche nel trattamento normativo ed economico delle lavoratrici subordinate e di quelle autonome, ancorché in relazione al medesimo evento della gravidanza, se si considerano le diversità relative alle due situazioni.

Ed invero, solo per le lavoratrici subordinate gestanti la legge ha potuto prevedere, oltre alcuni effetti economici, anzitutto il «divieto di adibirle al lavoro» (art. 4 legge n. 1204 del 1971) e «l'interdizione dal lavoro» per ordine dell'Ispettorato (art. 5); ciò che evidentemente non poteva disporsi per le lavoratrici autonome, alle quali pur viene corrisposta (art. 4 legge n. 546 del 1987) una indennità per un eguale periodo (due mesi antecedenti alla data presunta del parto e tre mesi successivi al parto) in una misura sostanzialmente di parità.

Inoltre, l'astensione obbligatoria dal lavoro solo per le subordinate è prescritta dall'art. 5 della legge 1204 del 1971 anche per uno o più periodi anteriori agli ultimi due mesi di gravidanza, ma in concorrenza di tre elementi accertati dall'Ispettorato del lavoro: a) gravi complicanze della gestazione o forme morbose che possano essere aggravate dallo stato di gravidanza; b) le condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; c) che la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

Anche questi accertamenti, e soprattutto il terzo, non possono essere compiuti nei riguardi delle lavoratrici autonome, nonostante un (teoricamente ipotizzabile) intervento anomalo dell'Ispettorato.

Sussistono, quindi, ragionevoli margini per una certa differenziazione del trattamento a motivo delle diverse situazioni

6

Sentenza n. 181 - Anno 1993

in cui si trovano ad operare le lavoratrici autonome e subordinate, nonché per i differenti rispettivi sistemi contributivi.

Del resto, intervenendo più recentemente (legge 11 dicembre 1990, n. 379, Indennità di maternità per le libere professioniste), il legislatore mentre ha esteso a questa categoria di lavoratrici autonome sia l'indennità per i due mesi prima del parto ed i tre mesi successivi, sia quelle per i casi di accozione, di affidamento e di aborto, non ha esteso il trattamento previsto dal citato art. 5 per le lavoratrici subordinate.

5. — Senonché, la prospettiva che le lavoratrici autonome, per la mancanza di un'astensione obbligatoria dal lavoro e per fronteggiare il bisogno di continue esigenze economiche, si inducano a proseguire l'impegno lavorativo anche nel periodo anteriore agli ultimi due mesi di gravidanza, pur in presenza di complicanze ed altre forme morbose, deve far riflettere seriamente circa il terzo profilo della denunciata illegittimità costituzionale, quello del contrasto della norma con l'art. 32 della Costituzione.

In effetti le forme previdenziali previste dalle leggi n. 1204 del 1971 e n. 546 del 1987 sono dirette, non a fornire solo un aiuto economico alle gestanti, ma essenzialmente a dare una efficace tutela a quel valore — la maternità — che, come si è sopra accennato, è molto considerato dalla Carta fondamentale della Repubblica, con il conseguente dovere del legislatore di apprestare norme e risorse necessarie ad evitare tutto ciò che possa compromettere la salute della gestante e lo sviluppo della vita del bambino.

Pure sotto questa terza prospettiva non mancano certo delle differenze tra le lavoratrici subordinate e quelle autonome, non trovandosi queste ultime sotto la pressione (con effetti anche psicologici) di direttive, di programmi, di orari, di attività obbligatorie e fisse, ma potendo distribuire più elasticamente tempo e modalità di lavoro, e sopperendo così in qualche misura alle difficoltà derivanti dalla temporanea incapacità fisica a prestare la normale attività lavorativa.

Ma l'esigenza primaria di tutelare il valore della vita nascente dovrebbe indurre quanto meno a disincentivare, anche mediante provvidenze economiche, l'interesse della lavoratrice

*Sentenza n. 181 - Anno 1993*

7

autonoma a tenere lo stesso ritmo di lavoro in presenza di complicanze o altre forme morbose nel periodo di gravidanza.

Questa migliore disciplina non può, tuttavia, essere data da questa Corte costituzionale, mediante una estensione in via additiva di norme previste per ipotesi diverse, dovendosi invece necessariamente modulare le normative alla differente situazione delle lavoratrici autonome rispetto a quelle dipendenti. Il tipo di tutela adeguato alle caratteristiche del diverso lavoro, le condizioni cui subordinare la tutela stessa, le modalità di controllo, le conseguenze economiche, la gradualità del processo di parificazione delle forme di tutela ed altri aspetti esigono un intervento articolato che, per sua natura, impegna la discrezionalità del legislatore, con l'eventuale coinvolgimento degli organismi previdenziali e sindacali.

Per questi motivi

#### LA CORTE COSTITUZIONALE

*dichiara* inammissibile la questione di costituzionalità dell'art. 4 della legge 29 dicembre 1987, n. 546 (Indennità di maternità per le lavoratrici autonome), sollevata, in riferimento agli articoli 3, 32 e 37 della Costituzione, dal Pretore di Bologna, con l'ordinanza in epigrafe.

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, il 2 aprile 1993.

*Fto:* Francesco Paolo CASAVOLA, Presidente  
Fernando SANTOSUOSSO, Redattore  
Giuseppe DI PAOLA, Cancelliere

Depositata in cancelleria il 21 aprile 1993.

Il Direttore della Cancelleria  
*Fto:* DI PAOLA

Sentenza n. 58  
Anno 1993

## REPUBBLICA ITALIANA

In nome del Popolo Italiano

### LA CORTE COSTITUZIONALE

composta dai signori: Prof. Francesco Paolo CASAVOLA, Presidente - Prof. Gabriele PESCATORE - Avv. Ugo SPAGNOLI - Prof. Antonio BALDASSARRE - Prof. Vincenzo CAIANIELLO - Avv. Mauro FERRI - Prof. Luigi MENGONI - Prof. Enzo CHELI - Dott. Renato GRANATA - Prof. Giuliano VASSALLI - Prof. Francesco GUIZZI - Prof. Cesare MIRABELLI, Giudici,

ha pronunciato la seguente

#### SENTENZA

nel giudizio promosso con ricorso del Presidente del Consiglio dei ministri notificato il 3 agosto 1992, depositato in Cancelleria il 10 successivo, per conflitto di attribuzione sorto a seguito delle deliberazioni della Giunta della Regione Umbria n. 10994 del 3 dicembre 1991, recante: «Nota di indirizzo alle ULSS in materia di igiene del lavoro», e n. 1213 del 25 febbraio 1992 di chiarimenti alla precedente; nonché della deliberazione della Giunta n. 6770 del 16 luglio 1991, recante: «Note di indirizzo in tema di radioprotezione» ed iscritto al n. 26 del registro conflitti 1992.

*Visto* l'atto di costituzione della Regione Umbria;

*udito* nell'udienza pubblica del 1° dicembre 1992 il Giudice relatore Ugo Spagnoli;

2

*Sentenza n. 58 - Anno 1993*

uditi l'Avv. dello Stato Sergio Laporta per il Presidente del Consiglio dei ministri e l'avv. Alberto Predieri per la Regione Umbria.

*Ritenuto in fatto*

1. — Con ricorso notificato il 3 agosto 1992 il Presidente del Consiglio dei ministri ha promosso conflitto di attribuzione nei confronti della Regione Umbria in ordine a due deliberazioni assunte dalla Giunta di tale regione, e precisamente quella n. 10994 del 3 dicembre 1991, recante «Nota di indirizzo alle ULSS in materia di igiene del lavoro», e quella n. 1213 del 25 febbraio 1992, contenente i chiarimenti che la Commissione di controllo aveva richiesto in ordine alla precedente deliberazione.

Il conflitto veniva altresì elevato, per quanto potesse occorrere, in ordine alla deliberazione n. 6770 del 16 luglio 1991, recante «Nota di indirizzo in tema di radioprotezione» (tutte pubblicate nel B.U.R. dell'Umbria n. 23 del 3 giugno 1992). I suddetti atti regionali — che già avevano subito un parziale annullamento ad opera della commissione di controllo — venivano impugnati per la parte — pur considerata legittima dalla Commissione suddetta — in cui affermano la competenza delle unità sanitarie locali in materia di tutela delle lavoratrici madri nonché in materia di controllo sanitario dei lavoratori esposti a radiazioni ionizzanti non provenienti da energia nucleare o da sostanze radioattive.

L'Avvocatura espone che gli atti denunciati assumevano a premessa il rilievo secondo cui: l'art. 27, primo e secondo comma, del d.P.R. n. 616 del 1977 e la Tabella costituente l'Allegato A al suddetto decreto avevano previsto il trasferimento alle regioni dei compiti relativi alla prevenzione delle malattie professionali ed alla salvaguardia della salubrità, igiene e sicurezza negli ambienti di lavoro e segnatamente quelli svolti, in materia, dalle sopresse sezioni mediche, chimiche e antinfortunistiche degli Ispettorati del lavoro; l'art. 21 della legge 23 novembre 1978, n. 833 aveva stabilito l'attribuzione, alle unità sanitarie locali, a decorrere dal 1° gennaio 1980, delle funzioni di prevenzione antinfortunistica; l'art. 5, penul-

Sentenza n. 58 - Anno 1993

3

timo comma, del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito nella legge n. 33 del 1980, aveva provveduto a prorogare il termine suddetto, tenendo fermi i compiti degli Ispettorati del lavoro «fino alla istituzione dell'Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro ed all'effettivo trasferimento delle attribuzioni alle unità sanitarie locali». Ciò premesso, nelle deliberazioni impugnate si constatava — per un verso — l'avvenuta creazione dell'I.S.P.E.S.L. con il d.P.R. 31 luglio 1980, n. 619, e — per altro verso — l'avvenuta emanazione di una compiuta normativa regionale oltre che dei relativi provvedimenti di organizzazione dell'azione amministrativa e se ne traeva la conclusione che dovessero ritenersi ormai realizzate le condizioni per l'effettivo integrale trasferimento delle funzioni agli organi regionali, con conseguente esautoramento degli organi statali di ogni residua attribuzione e correlativa necessità di un coerente passaggio all'organizzazione e al patrimonio regionali del personale e dei beni statali utilizzati per quei compiti.

Così riferito il deliberato della Giunta della Regione Umbria, il ricorrente sostiene che, invece, né la creazione dell'I.S.P.E.S.L., né il compimento del termine per l'effettivo esercizio delle funzioni trasferite alle unità sanitarie locali (termine da ultimo fissato al 31 dicembre 1982 con il decreto-legge 30 giugno 1982, n. 390) hanno comportato l'asserito integrale esautoramento degli organi statali, sicché la rivendicazione totale di compiti e di mezzi formulata dalla Regione Umbria integra una lesione delle attribuzioni che tuttora spettano allo Stato.

In particolare, così è — precisa il ricorrente — in tema di tutela delle lavoratrici madri di cui alla legge n. 1204 del 1971, nonché in tema di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti. Con riferimento alla prima di tali materie, l'Avvocatura deduce che la legge n. 1204 del 1971 è una legge speciale ed ha per oggetto essenzialmente la disciplina del rapporto di lavoro, che è materia non trasferita alle regioni.

In materia di radiazioni ionizzanti, l'Avvocatura deduce che la vigilanza per la tutela fisica dei lavoratori addetti ad attività che espongono al rischio di radiazioni è attribuita, ai sensi dell'art. 59 del d.P.R. 13 febbraio 1964, n. 185, al



*Sentenza n. 58 - Anno 1993*

Ministero del lavoro e della previdenza sociale che la esercita a mezzo degli Ispettorati del lavoro e tale competenza dello Stato è stata confermata dall'art. 30 del d.P.R. n. 616 del 1977, che, tra le funzioni amministrative che rimangono di competenza statale, elenca, alla lettera *h*), i controlli sanitari sulla produzione dell'energia nucleare e sulla produzione, il commercio e l'impiego di sostanze radioattive (disposizione, peraltro, sostanzialmente ripresa dall'art. 6, lettera *k*), della legge n. 833 del 1978).

Concludendo, il Presidente del Consiglio dei ministri ha chiesto che la Corte dichiari spettanti allo Stato le competenze in materia di tutela delle lavoratrici madri e di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti, annullando, per l'effetto, le delibere regionali indicate.

2. — Costituendosi nel presente giudizio, la Regione Umbria ha chiesto che la Corte rigetti il ricorso e confermi la legittimità delle delibere impugnate.

Con riferimento alla tutela delle lavoratrici madri, la Regione nega che la legge n. 1204 del 1971 sia una legge speciale ed aggiunge che essa sarebbe comunque destinata a cedere a fronte della successiva legge n. 833 del 1978, o comunque ad essere interpretata in conformità al disegno di quest'ultima, in ragione del carattere di legge di grande riforma che alla medesima deve essere riconosciuto.

Con riferimento all'oggetto della legge n. 1204 del 1971, la Regione osserva che certamente essa riguarda, in parte, la disciplina del rapporto di lavoro; ma taluni articoli — e precisamente gli artt. 3, 4, 5 e 9 — attengono alla tutela sanitaria, la quale non può essere sottratta alle strutture e alle competenze del servizio sanitario nazionale.

Con riguardo alla tutela dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti, la Regione ricorda che già l'art. 7 della legge regionale Veneto 30 novembre 1982, n. 54, attribuisce al settore prevenzione delle unità sanitarie locali tutti i compiti che il d.P.R. n. 185 del 1964 affidava in questa materia agli Ispettorati del lavoro. D'altro canto vi sono norme che prevedono specifici compiti in materia e li attribuiscono, in vista di particolari giustificazioni, a soggetti diversi dalle regioni, ma diversi anche dall'Ispettorato del lavoro: l'E.N.E.A. (legge n.

*Seduta n. 18 - Anno 1993*

5

1240 del 1971) o l'I.S.P.E.S.L. (d.P.R. n. 619 del 1980) che fa capo al Servizio sanitario nazionale e al Ministero della sanità e non al Ministero del lavoro.

Per il d.P.R. n. 185 del 1964, del resto, gli Ispettorati del lavoro avevano una sola competenza in materia di radioprotezione, quella della vigilanza (art. 59) già prevista dal d.P.R. n. 303 del 1956. Dal momento che le unità sanitarie locali sono pienamente subentrate agli Ispettorati del lavoro per l'attuazione del d.P.R. n. 303 del 1956, sarebbe irragionevole — sostiene la Giunta della Regione Umbria — che un fattore di rischio già individuato da quest'ultimo decreto, per il quale il successivo decreto del 1964 ha meglio puntualizzato alcune procedure, non possa rientrare a pieno titolo tra le attività del soggetto subentrato.

Infine, viene affermato che interpretare l'art. 30, lettera b), del d.P.R. n. 616 del 1977, nel senso che tale norma riservi agli Ispettorati del lavoro competenze in campo radioprotezionistico, si porrebbe in contraddizione con quanto stabilito dal successivo art. 111 e dalla relativa tabella A, che trasferiscono alle regioni proprio quegli uffici che fino a quel momento avevano assicurato la vigilanza sui radioesposti.

3. — Nell'imminenza dell'udienza, la Regione ha depositato una memoria difensiva, nella quale, oltre a ribadirsi le ragioni già esposte, viene richiamata l'attenzione della Corte sul fatto che il conflitto in oggetto è stato proposto in relazione ad atti regionali già sottoposti al controllo dell'organo competente, ai sensi dell'art. 125 Cost.. Tale controllo, che aveva portato ad un parziale annullamento delle delibere regionali, aveva invece avuto esito positivo per quanto concerne tutti i profili per i quali è stato proposto ricorso. Quest'ultimo, secondo la Regione, era pertanto da considerarsi inammissibile, configurandosi come una illegittima forma di reiterazione e duplicazione di un controllo già esercitato da un organo dello Stato, in via preventiva e con esito positivo.

### *Considerato in diritto*

1. — Il Presidente del Consiglio dei ministri ha sollevato conflitto di attribuzione nei confronti della Regione Umbria

6. *Decreto n. 26 - Anno 1993*

in relazione a due deliberazioni, meglio specificate nella precedente narrativa, con le quali la Giunta di tale Regione aveva affermato, tra l'altro, che, a seguito della creazione dell'I.S.P.E.S.L. ad opera del d.P.R. 31 luglio 1980, n. 619, nonché dell'emanazione di una compiuta normativa regionale e dei relativi provvedimenti di organizzazione, doveva ritenersi avvenuto l'integrale trasferimento alle unità sanitarie locali delle attribuzioni in materia di prevenzione nei luoghi di lavoro e di tutela della salute dei lavoratori e dell'igiene negli ambienti di lavoro, con conseguente esaurimento delle funzioni delle sezioni mediche, chimiche ed infortunistiche dell'Ispettorato del lavoro; donde la richiesta al Ministero del lavoro e della previdenza sociale di disporre il comando presso il servizio sanitario regionale del personale tutt'ora in servizio presso le sedi provinciali e regionali dell'Ispettorato del lavoro, impiegato nell'area dell'igiene del lavoro, nonché l'avviamento delle procedure previste per il trasferimento dei beni immobili, delle apparecchiature e degli arredi delle sezioni dell'Ispettorato del lavoro non ancora trasferiti alla regione ai sensi del d.P.R. n. 616 del 1977.

La doglianza concerne in particolare l'affermazione della competenza delle unità sanitarie locali in materia di tutela delle lavoratrici madri nonché in materia di controllo sanitario dei lavoratori esposti a radiazioni ionizzanti non provenienti da energia nucleare o da sostanze radioattive, trattandosi di attribuzioni che, secondo il ricorrente, spettano tuttora allo Stato e, per esso, all'Ispettorato del lavoro.

2. — Deve essere disattesa l'eccezione di inammissibilità formulata dalla Regione sulla base del rilievo che la Commissione di controllo presso il Commissariato del Governo — che pure aveva annullato le deliberazioni in oggetto nelle parti in cui affermavano la competenza delle unità sanitarie locali in materia di controllo sanitario dei lavoratori esposti a radiazioni ionizzanti provenienti da energia nucleare o da sostanze radioattive nonché in materia di prevenzione infortunistica negli ambienti ferroviari nei confronti dei lavoratori dipendenti dall'Ente ferrovie dello Stato — aveva invece espressamente riconosciuto l'insussistenza di vizi di legittimità nei deliberati ora investiti dal ricorso del Presidente del Consiglio dei mini-

Sentenza n. 18 - anno 1993

7

stri e cioè nell'affermazione della competenza delle unità sanitarie locali in materia di tutela delle lavoratrici madri nonché in materia di controllo sanitario dei lavoratori esposti a radiazioni ionizzanti provenienti da fonti diverse dall'energia nucleare e dalle sostanze radioattive. In queste condizioni — sostiene la Regione — il ricorso per conflitto di attribuzione rappresenta una illegittima forma di reiterazione e duplicazione di un controllo già esercitato da un organo dello Stato.

La Corte osserva che non sussiste la causa di inammissibilità ipotizzata. Né essa può essere configurata in termini di acquiescenza, posto che tale istituto è da ritenersi inapplicabile in ragione dell'indisponibilità delle posizioni soggettive che vengono fatte valere nel conflitto di attribuzioni (cfr., da ultimo, le sentenze nn. 453 e 278 del 1991).

3. — Per quanto riguarda le competenze in materia di tutela delle lavoratrici madri, la permanente spettanza allo Stato — e per esso agli Ispettorati del lavoro — dei controlli di carattere sanitario previsti dalla legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (ed in particolare dagli artt. 5 e 30 di detta legge) viene affermata in base ad una duplice argomentazione. In primo luogo si deduce — da parte del ricorrente — che la legge n. 1204 del 1971 è legge speciale e, in quanto tale, essa non è derogata dalle leggi successive (d.P.R. n. 616 del 1977 e legge n. 833 del 1978) che hanno attribuito in via generale alle regioni — e per esse alle unità sanitarie locali — i compiti prima svolti dall'Ispettorato del lavoro in materia di prevenzione, di igiene e di controllo sullo stato di salute dei lavoratori.

Tale deduzione non è fondata.

Per poter richiamare il principio espresso dal brocardo *lex posterior generalis non derogat priori speciali* — che, peraltro, costituisce soltanto un criterio interpretativo e non una regola di valore assoluto — sarebbe necessario affermare che l'attribuzione all'Ispettorato del lavoro, ad opera della legge n. 1204, delle funzioni in materia di protezione sanitaria delle lavoratrici madri previste dalla medesima legge, pur non avendo alcun carattere derogatorio rispetto al sistema delle competenze allora vigente, non fosse semplicemente una manifestazione della generale attribuzione a tale organo delle funzioni

di controllo, prevenzione e accertamento riguardanti la tutela della salute nell'ambito dei rapporti di lavoro, ma rispondesse a proprie specifiche ragioni giustificatrici, diverse o speciali rispetto a quelle che avevano determinato la disciplina generale.

Non vi è invece alcun elemento che consenta di dare concreto fondamento a tale ipotesi e, quindi, non vi è nessun elemento che consenta di ritenere, sotto questo profilo, che le attribuzioni in parola non siano state coinvolte nel generale trasferimento alle unità sanitarie locali.

In secondo luogo, la Presidenza del Consiglio dei ministri sostiene che le attribuzioni in oggetto riguardano la disciplina del rapporto di lavoro, che è materia non trasferita alle regioni. Ed al riguardo si osserva che l'accertamento medico previsto dall'art. 5 della legge n. 1204 è atto che interviene nel corso di un procedimento amministrativo il cui provvedimento conclusivo concerne l'interdizione dal lavoro della lavoratrice, ripercuotendosi, quindi, sul rapporto di lavoro.

La Corte rileva che le funzioni amministrative in questione, pur avendo ad oggetto situazioni e fatti inerenti al rapporto di lavoro e pur potendo estrinsecarsi in atti concreti idonei ad incidere sui singoli rapporti, non riguardano direttamente la disciplina generale di questi ultimi e, pertanto, non vi è alcuna ragione per considerarle riservate allo Stato e quindi escluse dal trasferimento di cui all'art. 27, secondo comma, lettera a), del d.P.R. n. 616 del 1977 ovvero non comprese tra i compiti relativi alla protezione sanitaria materno-infantile nonché all'igiene e medicina del lavoro, attribuiti alle unità sanitarie locali dall'art. 14, terzo comma, lettere d) ed f) della legge n. 833 del 1978 e, più in generale, tra quei compiti in precedenza svolti dall'Ispettorato del lavoro in materia di prevenzione, di igiene e di controllo sullo stato di salute dei lavoratori, che l'art. 21, primo comma, della medesima legge attribuisce in modo globale alle unità sanitarie locali.

4. — Per quanto riguarda le funzioni amministrative in materia di protezione sanitaria dei lavoratori contro i pericoli derivanti da radiazioni ionizzanti è da ricordare che, secondo l'art. 59 del d.P.R. 13 febbraio 1964, n. 185, la vigilanza

per la tutela fisica dei lavoratori addetti ad attività che comunque espongono al rischio derivante da radiazioni ionizzanti era affidata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che la esercitava a mezzo dell'Ispettorato del lavoro. Posto il carattere generale del trasferimento alle regioni delle funzioni amministrative riguardanti la prevenzione delle malattie professionali e la salvaguardia della salubrità, dell'igiene e della sicurezza negli ambienti di vita e di lavoro (art. 27, primo comma, lettera c) del d.P.R. n. 616 del 1977) nonché dei compiti in precedenza svolti dalle sezioni mediche e chimiche e dai servizi di protezione antinfortunistica degli ispettorati provinciali (secondo comma, lettera a) del medesimo art. 27) ed il carattere parimenti generale dell'attribuzione alle unità sanitarie locali dei compiti relativi all'igiene e alla medicina del lavoro, nonché alla prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali (art. 14, lettera f) e art. 21 della legge n. 833 del 1978), la Presidenza del Consiglio dei ministri afferma l'esistenza di una riserva allo Stato di tutte le funzioni amministrative in materia di protezione sanitaria dei lavoratori contro i pericoli derivanti da radiazioni ionizzanti sulla base dell'art. 30, lettera i) del d.P.R. n. 616 del 1977 e dell'art. 6, lettera k) della legge n. 833 del 1978.

Al riguardo deve essere osservato preliminarmente che in questa sede non vengono in discussione le attribuzioni in materia di protezione sanitaria dei lavoratori contro i pericoli derivanti da radiazioni ionizzanti prodotte da energia nucleare o da sostanze radioattive — posto che i punti delle delibere impugnate che riguardavano tali aspetti sono stati annullati dalla Commissione di controllo — bensì esclusivamente le attribuzioni relative alla protezione sanitaria dei lavoratori contro radiazioni ionizzanti prodotte da altre fonti ed in particolare da apparecchi radiogeni, per le quali la Commissione di controllo ha espressamente confermato, ritenendola legittima, l'affermazione di competenza deliberata dalla Giunta della Regione Umbria.

Quest'ultima materia non è compresa nelle competenze riservate allo Stato: i citati artt. 30, lettera i), del d.P.R. n. 616 del 1977 e 6 lettera k) della legge n. 833 del 1978, infatti (e pur prescindendo dal rilievo della loro non specifica

inerezza alla protezione dei lavoratori) riguardano i controlli sanitari sulla produzione dell'energia termoelettrica e nucleare e sulla produzione, il commercio e l'impiego delle sostanze radioattive, sicché da essi non è consentito desumere una generale ed esaustiva riserva allo Stato delle competenze in materia di protezione dalle radiazioni ionizzanti, tale da comprendere, in particolare, la protezione sanitaria dei lavoratori contro i rischi derivanti da radiazioni ionizzanti prodotte da fonti diverse da quelle indicate in tali disposizioni.

Nessuna indicazione ermeneutica di segno contrario può essere tratta — contrariamente all'avviso dell'Avvocatura — dal fatto che il recente decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277 mentre ha indicato la competenza del servizio sanitario nazionale per la vigilanza in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad (altri) agenti chimici, fisici e biologici, ha espressamente fatto salva, all'art. 58, la disciplina dettata dalle norme speciali in tema di protezione dei lavoratori dalla esposizione alle radiazioni ionizzanti, senza distinguere a seconda della fonte dalla quale le stesse siano prodotte.

Al riguardo è sufficiente notare che la esclusione dell'esposizione alla radiazioni ionizzanti dall'ambito di applicazione della disciplina (sostanziale, procedimentale e organizzativa) disposta dal decreto suddetto è collegata unicamente alla corrispondente delimitazione dell'oggetto delle direttive comunitarie di cui il decreto stesso è attuazione.

Per questi motivi

## LA CORTE COSTITUZIONALE

1) *dichiara* che spettano alla regione — e per essa alle unità sanitarie locali — le competenze già svolte dagli ispettori del lavoro in materia di controlli di carattere sanitario previsti dalla legge 30 dicembre 1971, n. 1204 per la tutela delle lavoratrici madri;

2) *dichiara* che spettano alla regione — e per essa alle unità sanitarie locali — le competenze già svolte dagli ispetto-

rati del lavoro in materia di controllo sanitario dei lavoratori esposti a radiazioni ionizzanti non provenienti da energia nucleare o da sostanze radioattive.

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, l'8 febbraio 1993.

*F.to:* Francesco Paolo CASAVOLA, Presidente  
Ugo SPAGNOLI, Redattore  
Giuseppe DI PAOLA, Cancelliere

Depositata in cancelleria il 16 febbraio 1993.

Il Direttore della Cancelleria  
*F.to:* DI PAOLA





# Consiglio di Stato

*Adunanza della Sezione*

SECONDA 17 NOVEMBRE 1993

*N. Sezione* 1611/92

*La Sezione*

**OGGETTO**

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA  
PREVIDENZA SOCIALE - Quesito  
sulla interpretazione dell'art.  
33 della legge 5 febbraio 1992,  
n. 104, sulla tutela degli  
handicappati.

Vista la richiesta di  
parere del Ministero  
del Lavoro e della  
Previdenza Sociale, su relazione della Direzione Generale  
dei Rapporti di Lavoro;

Letti gli atti e udito il relatore;

**PREMESSO:**

Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale  
pone quesito al Consiglio di Stato circa la retta  
interpretazione da darsi all' art. 33, commi 3 e 4, della  
legge 5 febbraio 1992, n. 104 - Legge quadro per l'  
assistenza, l' integrazione sociale e i diritti delle  
persone handicappate.

In particolare il quesito concerne la retribuitività (e, conseguenzialmente, la titolarità del diritto alla retribuzione) del permesso mensile di tre giorni che, ai sensi dell' art. 33, comma 3, spetta al lavoratore genitore, o al parente/affine convivente che assiste il bambino handicappato, per il periodo successivo al compimento del terzo anno di vita.

Il Ministero richiedente opina nel senso della retribuitività, diversamente da quanto assunto dalla precedente circolare del Dipartimento per la Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 90543 del 26 giugno 1992 (G.U. 17 luglio 1992, n. 167).

Sono stati acquisiti gli avvisi del Ministero del Tesoro, del Dipartimento per la Funzione Pubblica e del Dipartimento per gli Affari Sociali presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

CONSIDERATO:

1. L' art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 - Legge quadro per l' assistenza, l' integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate, dedicato alle agevolazioni, stabilisce al comma 1 che i lavoratori genitori del minore gravemente handicappato e non ricoverato hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro (di cui all' art. 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 - Tutela delle lavoratrici madri); il comma 2 prevede che, in alternativa a ciò, gli stessi soggetti possono fruire di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Il comma 3 prevede poi che, per il periodo successivo al compimento del terzo anno di vita del bambino, il lavoratore genitore, o il parente/affine

convivente che assiste il minore gravemente handicappato, "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".

Il comma 5 stabilisce che "ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti dall' art. 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 artt. 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903".

Quanto alle disposizioni richiamate, l' art. 7 delle legge n. 1204 del 1971 stabilisce che la lavoratrice ha diritto di assentarsi dal lavoro, trascorsi i tre mesi dopo il parto, per un periodo, entro il primo anno di vita del bambino, di sei mesi, durante il quale le sarà conservato il posto. La stessa disposizione, al secondo comma, stabilisce poi che la lavoratrice ha diritto ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione di certificato medico. Al terzo comma si prevede che "i periodi di assenza di cui ai precedenti commi sono computati nell' anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia".

A questo proposito si deve ricordare che l' art. 15 della stessa legge n. 1204 del 1971 prevede, al secondo comma, che per tali assenze facoltative di cui all' art. 7 le lavoratrici (non a domicilio e non domestiche o familiari) hanno diritto ad un' indennità giornaliera pari al 30% della retribuzione.

L' art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 - Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro, stabilisce tra l' altro che il diritto di assentarsi dal lavoro e il trattamento economico di cui al suddetto art. 7 della legge n. 1204 del 1971 sono riconosciuti alternativamente anche al padre lavoratore .

L' art. 8 della stessa legge n. 903 del 1978 stabilisce che per i riposi di cui all' art. 10 della legge n. 1204 del 1971 (cioè i riposi di una o due ore giornaliere, cui la lavoratrice madre ha diritto durante il primo anno di vita del bambino, e che "sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro") è dovuta, dal 1° gennaio 1978, dall' ente assicuratore di malattia una indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi; tale indennità deve essere corriposta dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli apporti contributivi dovuti all'ente assicuratore.

2. La prima questione che viene sottoposta al Consiglio di Stato riguarda i periodi di astensione facoltativa di cui all' art. 33, comma 1, della legge n. 104 del 1992. L' Amministrazione prospetta che in tal caso, al pari del caso della lavoratrice madre dopo i primi tre mesi di vita del neonato, spetta al genitore l'indennità giornaliera pari al 30% della retribuzione.

3. La seconda questione che viene sottoposta al Consiglio di Stato riguarda la retribuibilità dei permessi di tre ore di cui all' art. 33, comma 3, cit..

La circolare del Dipartimento per la Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 90543 del 26 giugno 1992 afferma che i tre giorni di

permesso mensile di cui al citato comma 3 dell' art. 33 della legge n. 104 del 1992 sono non remunerati, come "si ricava chiaramente dalla diversa espressione usata dal legislatore nel terzo comma allorquando ha previsto il caso del 'permesso retribuito'" (in realtà, è il secondo, non il terzo comma, a parlare di "permesso giornaliero retribuito").

La relazione del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale che accompagna la richiesta di parere al Consiglio di Stato sostanzialmente afferma invece che tali tre giorni di permesso mensile vanno retribuiti; e ciò sulla base:

1) della considerazione che il comma 4 dell' art. 33 cit. rinvia all'ultimo comma dell' art. 7 della legge n. 1204 del 1971 e all' art. 8 della legge n.903 del 1977, e che tale ultima disposizione richiama a sua volta l' art. 10 della legge n. 1204 del 1971, che dispone la piena indennizzabilità dei riposi orari giornalieri;

2) della considerazione che lo stesso comma 4 dell' art. 33 cit. compie tale rinvio in ordine sia ai permessi di cui al comma 2 (cioè i permessi giornalieri retribuiti di due ore, per i primi tre anni del bambino) sia ai permessi di cui al comma 3 (cioè i tre giorni di permesso mensile, dopo i primi tre anni del bambino).

Tali considerazioni, secondo il Ministero richiedente, dimostrano che il legislatore ha disposto una assimilazione tra i permessi mensili (ex art. 33, comma 3, l. n. 104 del 1992) e i riposi giornalieri retribuiti (ex art. 10 l. n. 1204 del 1971). Dal che discende la implicita retribuibilità dei permessi mensili in questione.

4. La terza questione riguarda la titolarità del diritto a tale retribuzione dei permessi di cui all' art. 33, comma 3, cit..

Si pone infatti questione se tale spettanza riguardi solo i genitori degli handicappati, e non anche i parenti/affini conviventi che assistono gli handicappati e gli handicappati maggiorenni: il dubbio nasce dalla circostanza che l' art. 42, comma 6, lett. o) della legge n. 104 del 1992 (articolo dedicato alla copertura finanziaria) autorizza la spesa annuale di lire 20 miliardi "per le agevolazioni per i genitori che lavorano, previste dall' art. 33". Al riguardo l' Amministrazione fa presente che però la Tabella XV allegata al Bilancio dello Stato per l' esercizio finanziaria 1993, cap. 367, si riferisce a "somme da erogare per la copertura degli oneri derivanti dalle agevolazioni concesse a favore dei genitori e familiari di persona handicappata".

5. Quanto alla prima questione, si osserva <sup>che</sup> qui che la spettanza della indennità giornaliera pari al 30% della retribuzione deriva immediatamente dalla circostanza che l' astensione facoltativa contemplata dall' art. 33, comma 1, ricade nell' ambito della stessa astensione facoltativa di cui all' art. 7 della legge n. 1204 del 1971, che viene dalla norma prolungata dal primo anno al terzo anno di vita nel caso di minore con handicap. Si tratta dunque di una fattispecie particolare di ampliamento dell' istituto proprio del puerperio, con identità di disciplina. Tale indennità va corrisposta, secondo l' art. 15, terzo comma, della legge n. 1204 del 1971, con i criteri previsti per le prestazioni previdenziali contro le malattie. <sup>B</sup>

6. Quanto alla seconda questione (quella della retribuibilità dei permessi mensili di tre ore, di cui all'

art. 33, comma 3) si osserva qui preliminarmente che nelle more del quesito è entrato in vigore l'art. 2, comma 3 tre, del decreto legge 27 agosto 1993, n. 324, come convertito dalla legge 27 ottobre 1993, n. 423, che ha interpretato autenticamente il comma 3 dell'art. 33 in questione, affermando che le parole "hanno diritto a tre giorni di permesso mensile" devono interpretarsi nel senso che il permesso mensile deve essere comunque retribuito; e, all'uopo, disciplina la provvista finanziaria.

Del resto si può considerare anche indipendentemente da tale interpretazione autentica, che non tanto di retribuità qui si tratta, quanto di indennizzabilità. Invero, deve osservarsi che nella specie non si prospetta tanto una questione di retribuzione di una prestazione fittizia di lavoro, quanto una questione di perequazione di una prestazione assistenziale che sostituisce la prestazione lavorativa e dunque è di ostacolo alla percezione del corrispettivo proprio di questa. Di ciò dà conto la circostanza che il caso di comparazione è caratterizzato in questi stessi sensi: invero, la fattispecie del citato art. 8 della legge n. 903 del 1977 definisce la prestazione pecuniaria come indennità, ne individua l'obbligato nell'ente assicuratore di malattia, e pone in capo al datore di lavoro, attraverso lo schema proprio di una delegazione ex lege, semplicemente l'obbligo di anticipare l'indennità stessa compensandola con i contributi dovuti all'ente stesso.

Ciò posto deve osservarsi, in diretta risposta al quesito, che oltre che come disposto dalla norma di interpretazione autentica, appare esatta la prospettazione sostanzialmente compiuta dalla richiedente Amministrazione:

invero, l' art. 33, comma 4, cit., con un rinvio compiuto non direttamente, ma per riflesso normativo (cioè per il tramite del richiamo all' art. 8 della legge n. 903 del 1977), opera una equiparazione di schema tra i permessi giornalieri e mensili di cui allo stesso art. 33, commi 2 e 3, e i riposi orari giornalieri di cui all' art. 10 della legge n. 1204 del 1977 (disposizione richiamata appunto dal cit. art. 8). Né osta a tale conclusione la circostanza lessicale che il comma 2, a differenza del comma 3, parli di permessi retribuiti: non solo perché, come testé detto, non di retribuzione, ma di indennizzo si tratta; ma soprattutto perché la fattispecie si completa, dal punto di vista del trattamento economico, con i succitati rinvii (i quali, come ora visto, contemplano l' indennità). Del resto, l' indennità corrisponde in generale ad una funzione perequativa: e nella specie ciò trova ragione nella alterità tra prestazione lavorativa e prestazione assistenziale: quest'ultima è compiuta non dall' apparato pubblico, ma - in luogo di questo - dal congiunto lavoratore, il quale, per compierla, è costretto a sospendere il rapporto di lavoro e dunque il suo diritto alla retribuzione: egli ne viene compensato attraverso la surrogazione della retribuzione con una indennità di pari importo. I presupposti di tale situazione caratterizzano sia il caso del permesso giornaliero (art. 33, comma 2) sia il caso del permesso mensile di tre giorni (art. 33, comma 3) senza apprezzabile differenza.

Quanto all' handicappato grave maggiorenne, occorre distinguere il caso in cui questo non lavora dal caso in cui lavora.

Nel primo caso, provvede lo stesso art. 33, comma 3, riferendosi alla ipotesi di "una persona con handicap",



che si giustappone a quella del "minore con handicap". Per la prima ("una persona") la prestazione assistenziale può essere compiuta da qualunque parente o affine entro il terzo grado (ivi compreso evidentemente il genitore), purché convivente.

Nel secondo caso, in virtù del richiamo ai commi 2 e 3, di cui al comma 6 dello stesso art. 33, l'handicappato maggiorenne (lavoratore, evidentemente) ha diritto di suo sia al permesso giornaliero retribuito, sia al permesso mensile di tre giorni. In questo speciale caso - secondo la volontà della legge - la prestazione assistenziale non richiede l'attività di un terzo, ma si esaurisce nella facoltà di dar luogo ad una sospensione del rapporto di lavoro compensata da una indennità corrisposta dal datore di lavoro allo stesso assistito, sempre a scomputo del contributo per malattia. Evidentemente il legislatore, a tale riguardo, ha reputato che questa sospensione del rapporto lavorativo sia meritevole di indennità in quanto per natura corrispondente ad una esigenza particolare di riposo dell'handicappato, che equipara ad una vera e propria prestazione assistenziale.

7. Quanto alla terza questione (quella della titolarità della indennità testé esaminata), questa Sezione del Consiglio di Stato osserva anzitutto ed in via preliminare, che l'indennità in questione, anche per il suo essere quantitativamente pari alla retribuzione, ha funzione sostitutiva della stessa retribuzione ed è intesa a compensare una prestazione assistenziale effettuata dal congiunto, in luogo della prestazione lavorativa resagli perciò impossibile. Sicché sarebbe del tutto fuori luogo prospettare che la indennità in questione compete al genitore anche nel caso in cui il permesso di tre giorni

mensili, di cui all' art. 33, comma 3, cit., sia utilizzato da persona diversa dal genitore: si avrebbe infatti l'effetto paradossale di una indennità assistenziale corrisposta a soggetto che né ha eseguito la prestazione assistenziale, né ha perciò perso l' opportunità di eseguire la normale prestazione lavorativa e dunque percepirne il corrispettivo; e per contro, di un soggetto (colui che ha effettuato la prestazione assistenziale) che ha perso l' opportunità di eseguire la normale prestazione lavorativa e dunque percepirne il corrispettivo, e che resterebbe dunque privo di indennità assistenziale.

E' comunque il caso, a tale proposito, di sottolineare che il diritto a tre giorni di permesso mensile presuppone necessariamente la sussistenza di un rapporto di lavoro, sicché anche nel caso del parente/affine la norma, seppure tacitamente rispetto al caso del genitore, ne postula la qualità di lavoratore.

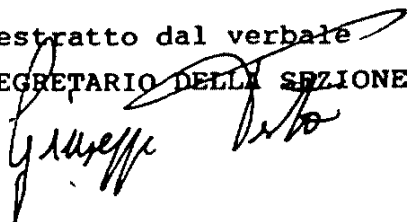
Ciò posto, deve considerarsi che la disposizione di cui al citato art. 42, comma 6, lett. o) della legge n. 104 del 1992 con ogni evidenza minus dixit quam voluit. Si tratta, del resto, di disposizione prettamente finanziaria, che non è destinata a definire il rapporto assistenziale sostitutivo del rapporto lavorativo, e dunque nemmeno i soggetti di questo. Per converso, la costruzione di tale rapporto assistenziale, che è compiuta dal citato art. 33, comma 6, lo stesso handicappato maggiorenne lavoratore). Sicché una interpretazione sistematica della legge conduce inequivocabilmente a ritenere che il detto art. 42, comma 6, lett. o), laddove parla di genitori, intende riferirsi anche ai soggetti che sostituiscono,

secondo la legge stessa, i genitori nella prestazione assistenziale.

P.Q.M.

Nei suesposti termini è il parere.

Per estratto dal verbale  
IL SEGRETARIO DELLA SEZIONE



Visto

IL PRESIDENTE DELLA SEZIONE



## CORTE DI CASSAZIONE - Sezione Lavoro

24 aprile 1993, n. 4802 — Pres. PONTRANDOLFI — Est. COLETTI — P.M. BUONAIUTO (concl. conf.) — S.p.A. F.lli Quinto e Manfredi e. D'Alessandro e altre.

(Cassa con rinvio, Trib. Matera, 14 maggio 1992)

Lavoro notturno — Divieto per le donne — Rimozione mediante contratto collettivo ex art. 5, 2° co., l. 9 dicembre 1977, n. 903 — Carattere vincolante dal contratto collettivo solo per le lavoratrici iscritte al sindacato stipulante — Dissenso delle singole iscritte — Inefficacia sul contratto collettivo — Limiti.

(Art. 5, 2° co., l. 9 dicembre 1977, n. 903)

*Il contratto collettivo (nazionale, provinciale o aziendale), cui l'art. 5, secondo comma della l. 9 dicembre 1977, n. 903 (sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro) riserva in via esclusiva la possibilità di diversa disciplina o di rimozione del divieto*

*(stabilito dal precedente primo comma in relazione alle aziende manifatturiere, anche artigianali) di adibire le donne (eccettuate quelle che svolgono mansioni direttive e le addette ai servizi sanitari aziendali) al lavoro notturno (dalle ore 24 alle ore 6), è vincolante solo per i soggetti iscritti alla parte sindacale stipulante; ed in tale ambito — una volta esauriti, secondo la dialettica interna propria dell'organismo collettivo, i processi interni di formazione delle scelte negoziali del sindacato — il dissenso dei singoli iscritti, espresso in costanza d'iscrizione al sindacato, è improduttivo di effetti indipendentemente dalla circostanza che esso sia o no portato a conoscenza della parte datoriale direttamente interessata) sul contratto collettivo, la cui legittimità, in relazione all'esigenza (presupposta dalla norma) di un'organizzazione del lavoro tale da rendere compatibile il lavoro notturno con la tutela della salute e della sicurezza della donna, deve essere di volta in volta verificata dal giudice con apposita indagine di merito (1).*

## (1) EFFICACIA SOGGETTIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE E LAVORO NOTTURNO DELLE DONNE

La decisione della Suprema Corte affronta due problemi di notevole rilievo nell'ambito del diritto del lavoro: l'uno, per così dire sulla «sostanza» della questione, è la possibilità di adibire il personale femminile al lavoro notturno; l'altro verte sul «modo» di soluzione che detto problema può assumere, e cioè sull'efficacia dell'accordo (in questo caso aziendale), con il quale si deroga al divieto di lavoro notturno ex art. 5 della l. n. 903 del 1977.

Per il primo, le vicende giurisdizionali hanno ormai completato il quadro e la situazione — il cui assestamento è seguente i fatti sui quali è sorta la questione in esame — non appare più controversibile.

Dapprima, alla situazione di protezione concessa alle donne dalla l. n. 903 sono seguite una sentenza e poi due ordinanze della Corte costituzionale, di manifesta infondatezza sul problema del possibile contrasto fra il divieto legale di lavoro notturno e l'art. 37, 1° co., della Costituzione, che riconosce gli stessi diritti ad uomini e donne nel lavoro, nel rispetto delle condizioni che consentano alle donne l'adempimento della loro funzione in seno alla famiglia (1).

Le motivazioni della Corte rinviavano concordemente alla peculiare condizione della donna ed alla sua posizione familiare; motivazioni analoghe — protezione della mano d'opera femminile, considerazioni d'ordine sociale su possibili rischi d'aggressione e maggior carico di lavoro domestico — sono state

addotte di fronte alla Corte di Giustizia delle Comunità europee. Ma questa, con la decisione del 25 luglio 1991 (2), ha ribaltato il giudizio così fermamente dato dalla Corte costituzionale, statuendo che l'art. 5 della direttiva 207 del 1976 sulla parità fra uomo e donna in materia di lavoro è sufficientemente preciso per creare a carico degli Stati membri l'obbligo di non porre per legge il divieto di lavoro notturno per le donne, pur se siano previste deroghe (come è per la legge italiana), dal momento che non esiste il divieto del lavoro notturno per gli uomini.

E poiché per la stessa Corte di Giustizia — con l'adesione, solo da pochi anni, della nostra Corte costituzionale — una direttiva ha immediata e diretta applicabilità negli Stati membri quando sia chiara, precisa e non condizionata, è dunque da ritenere che il divieto di lavoro notturno, pur nei limiti e con le deroghe della l. n. 903 del 1977 (3), non sia più in vigore, poiché prevale per la gerarchia delle fonti quanto deciso dalla Corte europea.

Ben altrimenti discutibile — costituendo anzi uno dei temi sindacali più trattati in questi anni di crisi — è il «modo» di rimuovere il privilegio posto dalla legge; e cioè il contratto collettivo ad un qualunque livello, anche aziendale, cui in esclusiva l'art. 5, 2° co. della l. n. 903 del 1977 attribuisce tale potere.

Qui la sostanza della questione — parità o protezione — si stempera, vista l'ormai certa situazione creata dall'intervento comunitario, per inserirsi tuttavia in un filone di problemi giuridico-sindacali ancora più intricati, attingendo alle basi stesse dell'associazione sindacale, all'efficacia soggettiva delle disposizioni

(1) V. Corte cost. 1° luglio 1987, n. 246, in «Mass. giur. lav.» 1987, 447 (con nota redazionale); e ordinanza 6 luglio 1989, n. 378, *ibidem* 1990, 367, riportata in nota all'ordinanza di remissione della Cass. penale, che ha causato la più recente ordinanza della Corte, del 6 febbraio 1991, n. 57 in «Gazz. uff. - 1° Serie spec.» 13 febbraio 1991, n. 7, 49.

(2) Pubblicata in «Mass. giur. lav.» 1992, 359 con mia nota di commento. *Parità e divieto di lavoro notturno: l'intervento della giurisprudenza comunitaria.*

(3) Su tale possibilità di deroga per contratto collettivo si era anche fondata la difesa italiana di fronte alla Corte di Giustizia.

*Svolgimento del processo.* — Il Pretore di Matera, in sede di procedimento d'urgenza promosso da D'Alessandro Margherita, Lo Franco Teresa, Lopez Rosanna e Berardi Angela, dipendenti dalla Quinto & Manfredi S.p.A., dichiarava l'inefficacia nei loro confronti dell'accordo aziendale sulla rimozione del divieto di lavoro notturno previsto, per il personale femminile, dall'art. 5, l. n. 903 del 1977, per avere le lavoratrici preventivamente diffidato l'associazione sindacale di appartenenza dallo stipulare qualsiasi accordo che implicasse disposizione, da parte dell'associazione medesima, del diritto, loro garantito direttamente dalla legge, a non lavorare nelle ore notturne.

L'appello della società era respinto dal Tribunale sul rilievo che il contratto collettivo richiamato dall'art. 5 della l. n. 903/1977, siccome idoneo a derogare alla disciplina di tutela (divieto del lavoro notturno femminile) nella stessa norma contenuta, non era opponibile alle lavoratrici che, pur aderendo al sindacato stipulante, avessero espresso il loro dissenso dall'operato di quest'ultimo.

Osservava infatti il Collegio che l'inattuazione dell'art. 39 Cost. impediva di riconoscere ai contratti collettivi cosiddetti di diritto comune altra natura che non fosse quella di atti di autonomia privata, come tali insuscettibili di disporre di diritti individuali dei lavoratori non iscritti (ai sindacati stipulanti) o comunque dissenzienti.

Né, secondo il Tribunale, un'efficacia soggettiva generalizzata poteva attribuirsi al contratto aziendale per il fatto di essere richiamato, quale fonte di regolamentazione, da una norma di legge (l'art. 5 cit.), la quale si sarebbe posta, ad ammettere una tale ipotesi di efficacia *erga omnes* della disciplina collettiva, in palese contrasto con l'art. 39 Costituzione. Senza dire che la funzione assegnata dall'art. 5 all'intervento delle associazioni sindacali era quella di verificare la reale indispensabilità della deroga alla disciplina legale di divieto, in vista della salvaguardia del diritto delle lavoratrici e della necessità di evitare raggi della norma di protezione; ferma restando la necessità dell'assenso individuale (o del non manifesto dissenso in caso di lavoratrici

contrattuali, alla inesaurita domanda di chiarificazioni sulla rappresentanza, o meglio sul rapporto fra la specifica rappresentanza sindacale e la normativa civilistica.

Sull'efficacia soggettiva del contratto collettivo aziendale — poiché questo è il livello cui si riferisce la questione sottoposta a giudizio — è da tutti conosciuta la poco certa e molto controversa situazione interpretativa, le opinioni della giurisprudenza, anche della stessa Cassazione, continuano ad oscillare, addirittura con soluzioni totalmente divergenti solo a pochi giorni di distanza (4).

La difficoltà ad assumere una netta posizione sull'efficacia soggettiva delle disposizioni contrattuali deriva indubbiamente dalla collocazione intermedia che il contratto collettivo ha assunto nel nostro Paese; vincolato, da un lato, alla sua natura di contratto e quindi ai limiti imposti a questa configurazione giuridica dall'ordinamento; da specifiche norme di legge proiettato, dall'altro, nella sfera delle fonti del diritto — pur come fonte subordinata, e nello stretto ambito di specifiche disposizioni — come struttura di tipo normativo (5); sicché dalla natura contrattuale deriva la sua efficacia negoziale limitata, dalla legge invece la qualifica di agente nei confronti dei lavoratori, pur se

solo nei confini assegnatigli dalle singole norme, che gli attribuiscono una reale, anche se ridotta, funzione normativa.

Che il contratto collettivo (non specificamente aziendale) mantenga la limitatezza dei suoi effetti, anche quando sia la legge stessa ad attribuirgli una facoltà di realizzazione delle norme — o, come in questo caso, la facoltà di negare la disposizione legale protettiva — ho già sostenuto in relazione ad un diverso argomento: il lavoro nautico ed il rinvio fatto nell'art. 35 dello statuto dei lavoratori alla contrattazione collettiva per l'applicazione dei principi della legge (6).

Nei casi qui considerato, reputo del tutto pertinente quanto i giudici della Suprema Corte sostengono, in relazione alla efficacia soggettiva del contratto aziendale; che cioè sul piano pragmatico sia del tutto possibile — ed utile sia per i lavoratori, sia per le esigenze del datore di lavoro, produttive da un lato, di politica sindacale dall'altro — che esso venga applicato uniformemente a tutti i dipendenti: è certo cioè che un'applicazione estesa sia conveniente; ma questo non può modificare la limitata sfera di efficacia del contratto, in base al diritto costituzionale ed al diritto comune (7).

(4) Cfr. significativamente, Cass. 24 febbraio 1990, n. 1403 e Cass. 2 maggio 1990, n. 3007, riportate entrambe in «Mass. giur. lav.» 1990, 364, con una mia nota di commento. In tema di efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali e, da ultimo, Cass. 5 febbraio 1993, n. 1433, *ibidem* 1993, 162, con nota di INGLESE, *Sull'efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali «peggiorativi»*.

(5) V. MENCONI, *L'influenza del diritto del lavoro sul diritto civile* in «Giorn. dir. lav. rel. ind.» 1970, 16.

(6) V. Cass. 11 febbraio 1989, n. 847, in «Mass. giur. lav.» 1989, 153 (a sostegno dell'efficacia generale conseguente al rinvio legato) con mia nota critica. *Rinvio legale alle con-*

*trattazioni collettive ed efficacia soggettiva nel lavoro nautico.* Sempre in questo argomento cfr. *contra*, sul presupposto di un «rinvio recettizio» della legge, che conferirebbe generalità di applicazione al contratto, DE LUCA TAMAJO, in *Lo statuto dei lavoratori. Commentario*, diretto da Giugni, Milano 1979, sub art. 35, 639.

(7) V. BALLESTRERO, *Riflessioni sull'inderogabilità dei contratti collettivi*, in «Riv. it. dir. lav.» 1989, I, 364; e PRORAZZOLI, *Qualificazione dell'autonomia collettiva e procedimento applicativo del giudice*, parte II in «Lav. e dir.» 1990, 283 ss.

iscritte), quand'anche sussistessero i presupposti per una diversa regolamentazione del ricordato divieto.

Questi presupposti peraltro, secondo il collegio, neppure sussistevano poiché la rimozione del lavoro notturno era stata concordata senza tener conto delle condizioni ambientali del lavoro e senza la previa organizzazione di servizi (di pronto soccorso, di vigilanza) indispensabili a consentire lo svolgimento del lavoro notturno femminile in condizioni di sicurezza.

La sentenza d'appello è stata impugnata dalla società Quanto & Manfredi con ricorso per cassazione affidato a tre motivi di annullamento cui resistono le lavoratrici con controricorso. Parte ricorrente ha anche presentato memoria.

*Motivi della decisione.* — La società ricorrente denuncia, con il primo motivo, la violazione dell'art. 5, 2° co., della L. 9 dicembre 1977, n. 903, sotto due profili e la carenza di motivazione della sentenza impugnata.

Con un primo ordine di argomenti si sostiene che il contratto collettivo stipulato, come nella

specie, dai sindacati maggiormente rappresentativi, sarebbe, di per sé, efficace erga omnes proprio in considerazione del disposto costituzionale, invocato dal Tribunale di Matera in senso opposto. Infatti l'art. 39 Cost. accoglierebbe una soluzione non individualistica ma di tutela delle forze sindacalmente organizzate e complessivamente rappresentative garantendo l'efficacia soggettiva generale dei contratti da esse stipulati, cosicché il rifiuto dell'applicazione di un contratto collettivo stipulato da sindacati maggioritari sarebbe fuori dall'orizzonte costituzionale.

In ogni caso, ove la legge, come nella specie, formalmente rinvii alla contrattazione collettiva come fonte regolatrice orientata a diverse funzioni (integrativa, aggiuntiva o anche derogatoria), il contratto collettivo, per il solo fatto di essere obiettivo di rinvio, assumerebbe il grado di fonte normativa primaria con efficacia, ai vari livelli, estesa alla generalità dei lavoratori.

Con un secondo ordine di rilievi si sostiene che l'interpretazione dell'art. 5, 2° co., l. n. 903 del 1977 costruita nel senso della necessità della

Il problema è certo ben più vasto di quanto qui possa apparire; ma, dovendomi attenere alle questioni più direttamente coinvolte nella sentenza annotata, non è possibile soffermarsi su un tema, che tocca solo incidentalmente il caso esaminato; poiché qui non si discute dell'applicabilità del contratto aziendale ai lavoratori anche non iscritti ai sindacati stipulanti, bensì dell'ammissibilità del rifiuto di quanto concordato in azienda da parte di lavoratrici iscritte.

E ciò implica, inevitabilmente, problemi di rappresentanza: in questo caso, di rappresentanza «parziale», intesa cioè dalle lavoratrici come effettiva solo finché comporti benefici agli associati, che resterebbero liberi, secondo questa interpretazione, di rifiutare gli eventuali svantaggi.

La questione è drasticamente risolta da questa sentenza della Cassazione, sulla base del principio *ubi commodum ibi incommodum*: cioè sul fatto che le lavoratrici abbiano tratto profitto da tutta l'azione contrattuale, rifiutandone solo la parte relativa all'abolizione del divieto di lavoro notturno.

E questa è una vecchia, ma sempre valida argomentazione; il contratto, racchiudendo in sé fini transattivi, comporta utilità e svantaggi; ma l'accettazione della rappresentanza, avvenuta mediante l'adesione sindacale, obbliga ad attenersi alle soluzioni concertate, anche nelle parti meno gradite.

Tutto ciò — e non intendo la sola vincolatività di quanto stabilito dai rappresentanti sindacali, ma più in generale la sottoposizione alle regole del diritto

civile — è stato rifiutato dal diritto del lavoro per lungo tempo, con la creazione di un complesso di regole nuove, contrapposte al diritto delle obbligazioni, che sminuiva notevolmente la libera volontà delle parti, principalmente espressa nel contratto individuale.

In anni più recenti ci si è «resi conto che il problema del diritto del lavoro è di correggere la logica tradizionale del contratto, non di rifiutarla» (8); e che l'abbandono del sistema giusprivatistico potrebbe creare gravi lesioni alla libertà sindacale (9).

Nella nuova coscienza di questi valori, soffocati da tempo sotto la spinta di criteri innovativi e di soggetti contrattuali «speciali», come i sindacati maggiormente rappresentativi, i giudici sono stati posti dinanzi ad una difficile situazione di contrasti, di categorie o gruppi di lavoratori in opposizione fra loro ed ancor più di lavoratori in rivolta contro i sindacati tradizionali.

Mancando puntuali riferimenti legislativi, i giudici hanno utilizzato inevitabilmente, nell'interpretazione delle infuocate situazioni loro sottoposte, i canoni giuridici più vicini alle fattispecie presentate al loro giudizio; da qui deriva l'attuale rivalutazione dei principi civilistici (la ricerca della reale volontà delle parti nel contratto (10), la rilevanza dell'autonomia individuale (11)) e, non ultima, anche la valutazione della rappresentanza secondo i criteri del codice civile.

Non si vuole dire con questo — né alcuno l'ha mai sostenuto — che le norme relative ad obbligazioni e

(8) MENGONI, op. cit., o.

(9) RUSCIANO, *Il contratto collettivo*, in *Trattato di diritto privato*, diretto da Rescigno, n. 15, tomo I, Torino 1986, 178.

(10) Ma cfr. le annotazioni di MONTUSCHI, *Il contratto di lavoro fra pregiudizio e orgoglio giuslavoristico*, in «Lav. e

dir.» 1993, 21 ss., spec. 29 ss., sull'«illusione» della valorizzazione del dogma della volontà e della sua forza creatrice.

(11) V., *Chi ha paura dell'autonomia individuale?* di ICHINO, e *Alla ricerca dell'autonomia individuale*, di D'ANTONA, entrambi in «Riv. giur. lav.» 1992, I, 81 ss.

prestazione di un consenso individuale delle lavoratrici alla rimozione del divieto di lavoro notturno, non sarebbe conforme al dettato legislativo che abilita la sola volontà collettiva delle associazioni sindacali (restando dunque irrilevante la diversa volontà dei singoli aderenti) a tale rimozione in quanto espressamente disposta a salvaguardia «di particolari esigenze della produzione» e destinata pertanto ad operare per l'intera comunità aziendale.

Con il secondo motivo si contesta alla sentenza d'appello di essere apodittica nelle sue conclusioni relative alla pretesa invalidità dell'accordo aziendale per la mancanza dei requisiti di cui al 2° co., dell'art. 5, l. n. 903 del 1977 (art. 360, n. 3, c.p.c.), sostenendosi dall'azienda ricorrente che già la sottoscrizione dell'accordo da parte delle Oo.Ss., naturalmente preposte al controllo dell'avvenuto rispetto di tali requisiti a tutela delle lavoratrici, costituiva presunzione della verifica effettuata e del suo esito positivo. Peraltro il Tribunale avrebbe proceduto al detto controllo senza che le lavoratrici avessero impugnato, anche sotto questo profilo, l'accordo e avessero allegato prova della mancanza dei presupposti di legge.

Con il terzo motivo si censura la decisione del Tribunale per la mancata applicazione dell'art. 1396 c.c. e per non aver motivato il rifiuto di ammettere la prova testimoniale, già dedotta in primo grado, volta a dimostrare come l'accordo aziendale controverso fosse stato sottoscritto senza che le lavoratrici avessero comunicato il loro dissenso e come le stesse avessero profittato dell'intero contratto ad eccezione della parte che eliminava il divieto di lavoro notturno.

Il ricorso merita accoglimento nei limiti e per le ragioni che seguono.

La l. 9 dicembre 1977, n. 903 (parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro) nasce in un contesto socio-culturale in

cui assume forte rilievo il problema della sostanziale inattuazione della regola di uguaglianza sancita dall'art. 37, 1° co., della Costituzione e in un contesto che ha maturato la consapevolezza di come la legislazione sul lavoro delle donne, sviluppatasi per tradizione intorno al fulcro della tutela della maternità e della «debolezza» psicofisica delle lavoratrici, si sostanzi in una vera e propria disciplina vincolistica dei diritti e delle capacità personali che finisce per risolversi a svantaggio degli stessi soggetti protetti, irrigidendone, ai limiti della discriminazione, le possibilità di impiego e rendendone più difficoltosa la progressione ai livelli più alti della gerarchia aziendale.

In attuazione anche dei principi contenuti nella normativa comunitaria (Direttiva Cee 10 febbraio 1975, n. 117; Direttiva Cee 9 febbraio 1976, n. 207) il legislatore ha scelto la soluzione di conservare alcuni istituti di tutela, peraltro proiettandoli in un'ottica di fondo completamente ribaltata rispetto alla tradizionale prospettiva protettiva.

La parità in positivo — e comunque la non discriminazione, diretta o indiretta — tra uomini e donne nelle occasioni e nelle condizioni di lavoro, diventa valore portante generale e obiettivo di promozione.

Rispetto a questo valore primario viene riconfermata l'esigenza di tutela della donna per quanto riguarda la gravidanza e la maternità (art. 5, 3° co., art. 6 e art. 8) ma, per la prima volta, (art. 7 nel testo modificato dalle sentenze costituzionali 14 gennaio 1987, n. 1 e 15 luglio 1991, n. 341) anche 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, mediante estensione al lavoratore di sesso maschile di alcuni istituti propri della l. 30 dicembre 1971, n. 1204.

contratti siano *sic et simpliciter* applicabili al diritto del lavoro, anche se la dottrina, in più di una sua recente espressione, ha aderito al filone giurisprudenziale di riavvicinamento alle regole del diritto civile (12).

È vero però che il fulcro problematico della rappresentanza sindacale nel contratto collettivo si è spostato dall'inderogabilità ed estensione dell'efficacia alla applicabilità agli iscritti che vogliono sottrarsi alle sue disposizioni. È possibile che il contenuto della rappresentanza sindacale sia esteso al punto da comprende-

re diversi tipi di mandato (13); ma è certo che i dati della giurisprudenza sono oggi omogenei e chiari nel far ritenere che, da un lato, la vincolatività del contratto collettivo — e quindi un eventuale effetto svantaggioso — non riguarda i non iscritti, per i quali la contrattazione collettiva è *inter alios acta*; dall'altro, gli iscritti sono tenuti ad osservare quanto è derivato dalla rappresentanza, fondata sul rapporto associativo.

Clara Enrico Lucifredi

(12) MENCONI, op. cit., 7, MAZZOTTA, *Diritto del lavoro e categorie civilistiche*, in «Riv. it. dir. lav.» 1991, I, 45 ss.; PROSPERETTI, *L'efficacia dei contratti collettivi nel pluralismo sindacale*, Milano 1989, 163 ss. Ma cfr. conclusivamente CARUSO, in *Letture di diritto sindacale* a cura di D'Antona, Napoli 1990, 42, la riqualificazione del problema della rappresentanza sindacale non ha comportato, per i

numerosi autori che ad essa hanno fatto riferimento, un mero «recupero del modello di rappresentanza volontario-privatistico».

(13) Come è sostenuto da G. SANTORO PASSARELLI, in *Istituzionalizzazione della rappresentanza sindacale?*, in «Giorn. dir. lav. rel. ind.» 1989, 325 ss., spec. 361 ss.

Peraltro, in una corretta, reciproca realizzazione, a tutti i livelli, dell'obiettivo di parità, la donna non può più essere la sola organizzatrice del lavoro domestico e l'unica responsabile dei figli, nel mentre «l'essenziale funzione familiare» cui fa riferimento l'art. 37 Cost. non può più essere motivo di una sua speciale tutela giuridica ma deve diventare ragione di diritti indistintamente garantiti sia alla donna che all'uomo (art. 3 Cost.) perché entrambi (e non solo la donna) protagonisti degli obiettivi primari di cui l'ordinamento ha investito la comunità familiare (artt. 29, 30 e 31 Cost.).

Per la prima volta inoltre il legislatore della l. n. 903 rinuncia alla inderogabilità delle norme di divieto del (solo) lavoro femminile — per specifiche mansioni e per alcuni tempi del ciclo produttivo (lavoro notturno) — e affida l'individuazione delle concrete aree di tutela alla contrattazione collettiva, con ciò significando la rinuncia alla «protezione» della donna come categoria culturale di riferimento obbligato e la scelta, opposta, di una disciplina misurata sulle diverse realtà lavorative ad opera delle pari sociali, ritenute le più adatte a individuare, nelle varie situazioni e secondo le esigenze di volta in volta maggiormente apprezzabili, gli interessi (al lavoro da un lato e alla salute e sicurezza personale dall'altro) coinvolti nelle singole scelte.

E infatti il contratto collettivo — indicato anche nella previsione della Direttiva Cee sulla parità di trattamento come uno strumento di intervento agile ed efficace — che meglio può tener conto, tanto più se a livello aziendale, delle esistenti condizioni di lavoro e gestire il conflitto tra «parità e tutela» nella regolamentazione degli indicati aspetti del rapporto, rimuovendo gli ostacoli al lavoro femminile con l'introduzione di misure preventive e di controllo capaci di realizzare un'effettiva tutela della salute per tutti i lavoratori (uomini e donne) ed esercitando, altresì, le necessarie opzioni tra i possibili, anche contraddittori interessi delle lavoratrici in rapporto alla piena attuazione del principio di parità (cosicché le deroghe consentite alla contrattazione collettiva rivelano equilibri negoziali che soli sono, nelle scelte della legge, l'attuarsi della parità-come-principio in una parità-come-effettività).

Il riferimento all'autonomia collettiva è esplicito nell'art. 1, il quale pone il divieto di qualsiasi discriminazione tra uomini e donne nell'accesso al lavoro, ma subito dopo (terzo comma), consente di derogare all'appena affermato principio di parità «per mansioni di lavoro particolarmente pesanti», da individuare appunto attraverso la contrattazione collettiva.

Altrettanto esplicito è il richiamo contenuto nell'art. 5 il quale sancisce nel 1° co. il divieto del lavoro notturno femminile — peraltro già

notevolmente ristretto, per determinazione dello stesso legislatore, rispetto alla normativa di protezione previgente (art. 12, l. 26 aprile 1934, n. 653) sia nel campo di applicazione (dalle imprese genericamente industriali a quelle specificamente manifatturiere), sia nell'estensione temporale (non più tra le ore 22 e le ore 5, ma tra le ore 24 e le ore 6) sia infine, e con forti significati ai fini di una riflessione sistematica, nel novero dei soggetti destinatari (sono infatti escluse dal divieto di lavoro notturno le donne che svolgono mansioni direttive nonché le addette ai servizi sanitari aziendali). Ma lo stesso art. 5 (secondo comma) affianca al divieto stabilito al 1° co., la previsione di una sua possibile diversa disciplina e perfino della sua rimozione per intervento della contrattazione collettiva, anche aziendale, cui viene in tal modo attribuito il potere di totalmente azzerare le limitazioni della disciplina legale, sottraendo quest'ultima a possibili rilievi di illegittimità costituzionale per violazione del principio della parità di cui all'art. 37, 1° co., Costituzione (Corte cost. sent. 1° luglio 1987, n. 246; ord. 6 luglio 1989, n. 378).

La circostanza che l'art. 5, 2° co., l. n. 903/1977 inequivocamente individui nei soggetti collettivi, con qualità di agente contrattuale anche aziendale, i (soli) titolari del potere di legittimamente disporre del divieto sancito nel 1° co. e identifihi nello strumento negoziale per diversamente disciplinarlo e addirittura rimuoverlo, è di per sé dimostrativa della prevalenza attribuita dalla legge agli interessi collettivi sindacali su quelli individuali dei soggetti dei singoli rapporti di lavoro «in relazione — precisa il testo normativo — a particolari esigenze della produzione e tenendo conto delle condizioni ambientali del lavoro e dell'organizzazione dei servizi» e consente di individuare un primo errore nella sentenza del Tribunale di Matera, lì dove afferma che il sindacato non poteva disporre, indipendentemente dalla volontà delle singole lavoratrici, di un loro diritto individuale «a non lavorare di notte», questo diritto derivando non dalla contrattazione collettiva ma direttamente dalla legge.

Un secondo errore è quello di aver ritenuto non vincolante per le lavoratrici appellate l'accordo aziendale (in data 23 aprile 1990) avente ad oggetto la rimozione del lavoro notturno del personale femminile della società Quinto & Manfredi a causa del dissenso da essa lavoratrici manifestato.

Al riguardo la considerazione di fondo da cui occorre muovere è che ogni problema relativo agli effetti e ai limiti dell'esercizio dell'autonomia collettiva — ancorché, come nella specie, essa sia stata richiamata come fonte di regolamentazione da una specifica disposizione di legge — è problema da valutare e risolvere nel



contesto di un sistema di democrazia sindacale nel quale i soggetti del rapporto di lavoro, per altro verso liberamente associati, tutelano i propri diritti ma anche fanno valere interessi di gruppo a mezzo delle organizzazioni da essi costituite (art. 39, 1° co., Cost.), ma nel quale, al tempo stesso, per il mancato adempimento della previsione costituzionale dell'obbligo di registrazione dei sindacati (art. 39, 2° co., Cost.), l'efficacia, sul piano soggettivo, della regolazione convenzionale trova un limite invalicabile di espansione nella disciplina privatistica e, segnatamente, nella regola dell'art. 1372 c.c. che esclude possa darsi ai contratti collettivi, pur se stipulati dai sindacati maggiormente rappresentativi, efficacia obbligatoria generalizzata (in questo senso, da ultimo, Cass. 24 febbraio 1990, n. 1403, la quale, si noti per inciso, ha escluso l'applicabilità di un contratto collettivo aziendale a una lavoratrice dissenziente iscritta a un sindacato diverso da quello stipulante).

Peraltro il dato di fatto presupposto dal Tribunale (esplicito è il riferimento alle pagg. 6 e 8 della sentenza) e su cui non si discute in questa sede è che tutte le lavoratrici coinvolte nel presente giudizio erano iscritte ad una delle organizzazioni sindacali che ebbero a stipulare il menzionato accordo aziendale. Altrettanto certo è che esse manifestarono il loro dissenso dall'operato dell'associazione sindacale di appartenenza mediante diffida dallo stipulare qualsiasi accordo che implicasse la disposizione del loro «diritto» a non lavorare nelle ore notturne.

Ora, quale che sia la teoria giuridica (rappresentanza, mandato irrevocabile, adesione associativa) che raccorda gli interessi individuali dei lavoratori (e dei datori di lavoro) a quello collettivo gestito dalle organizzazioni sindacali quali soggetti esponenziali dei detti interessi collettivi, resta il fatto che tale interesse collettivo contiene in sé ed esprime in sé — sintetizzati secondo le regole della democrazia sindacale e riproposti in una dimensione nuova ed autonoma — le volontà e gli interessi espressi o esprimibili dai singoli i quali, con la loro adesione e fintanto che essa perdura, mostrano di riconoscere la capacità degli interessi collettivi di realizzare al meglio quelli individuali, fissando essi stessi liberamente e per il proprio tornaconto i confini in tale direzione della propria autonomia nel (diversamente) regolarli.

In presenza e nella persistenza di un atto di adesione (iscrizione) che costituisce l'essenza del sindacato, la legittimazione della sua azione, la prova dell'effettività della sua rappresentanza: le opposizioni, i dissensi, le diffide di volta in volta espresse dai singoli lavoratori iscritti senza smettere, come è stato accertato per le lavoratrici in causa, tale loro qualità, assumono giuridica rilevanza sul piano della democrazia interna, in

quanto suscettibili di modificare il consenso interno e di incidere, attraverso la formazione delle necessarie maggioranze, sulla opzione di addivenire al contratto o ad un certo tipo di contratto. Sul piano invece dell'efficacia del negozio tra le (contrapposte) parti stipulanti, tali dissensi, tali dinamiche, tali anche rilevanti fenomeni sono destinati a rimanere privi di effetto ove il contratto collettivo sia stato posto in essere dai soggetti che ne avevano il potere e abbia generato negli altri stipulanti corrette aspettative di adempimento. Nella specie non risulta — né fu mai comunque dedotto — che il dissenso manifestato dalle lavoratrici con la diffida al sindacato di appartenenza dal disporre del divieto del lavoro notturno si fosse tradotto in deliberazione utile di maggioranza (di assemblea o di altro organo competente) tale da relizzare una reale volontà sindacale difforme da quella espressa nel contratto collettivo aziendale; e tanto è sufficiente per considerare il contratto stesso legittimamente concluso e vincolante, con forza di legge per la parte datoriale e per tutti i lavoratori che partecipavano, con l'iscrizione ai sindacati stipulanti, del meccanismo negoziale.

In definitiva viene in evidenza il principio secondo il quale l'art. 5 della l. 9 dicembre 1977, n. 903 dà una regola modulata del lavoro notturno delle donne distinguendo tra le mansioni da esse svolte (piena capacità al lavoro notturno di donne che svolgono mansioni direttive nonché delle addette ai servizi sanitari aziendali) e consentendo la modificabilità-rimovibilità del relativo divieto laddove esso sia in astratto applicabile. A sua volta, la possibilità di diversa disciplina e di rimozione del divieto, essendo affidata esclusivamente alla contrattazione collettiva, (sola fonte negoziale autorizzata nel sistema di legge che non consente, nella materia in esame, spazio alcuno alla contrattazione individuale), si concretizza senza alcuna delimitazione relativa al livello di contrattazione, ricoprendo la formula adoperata dalla legge indifferentemente tutti i livelli nazionali, provinciali e aziendali di negoziazione, ben fermo restando che il livello aziendale non dà luogo a tipologia contrattuale al di fuori del sistema generale. Viceversa le regole di diritto costituzionale e quelle di diritto comune che definiscono l'efficacia del contratto collettivo nell'attualità del diritto vivente impongono di ritenere che ogni pattuizione collettiva che rimuova quel divieto sia applicabile solo nei confronti degli iscritti che costituiscono la parte sindacale stipulante (non rilevano sul piano del sistema delle norme le materiali esigenze organizzative che possono consigliare il datore di lavoro di estendere a soggetti non iscritti al sindacato stipulante gli effetti di un contratto collettivo applicato o le esigenze di politica sindacale che in Italia non si sono mosse mai sul

piano delle clausole di esclusione dei non iscritti, né rilevano le difficoltà datoriali di gestire una serie di rapporti dei quali solo alcuni efficacemente regolati da contrattazione collettiva applicabile). Il rapporto tra iscritti e associazione sindacale e tra soggetti individuali e soggetto collettivo coinvolge gli interessi e i diritti individuali nella più complessa dimensione collettiva al punto che, esauriti — secondo la dialettica interna propria di quegli organismi collettivi — i processi interni di formazione delle scelte negoziali del sindacato, il dissenso dei singoli iscritti, sia o no portato all'esterno dell'organizzazione sindacale e sia o no portato a conoscenza della parte datoriale direttamente interessata a una specifica contrattazione, è improduttivo di effetti sul contratto collettivo e, finché sia espresso in constanza di iscrizione al sindacato, è privo di effetti sulla catena che lega il trattamento del rapporto individuale al contratto collettivo medesimo.

Per queste considerazioni, e nei limiti di esse, i rilievi contenuti nel primo motivo del ricorso devono ritenersi fondati.

Fondato è anche il secondo motivo poiché il Tribunale non ha dato alcun conto degli elementi che lo hanno indotto a concludere che l'accordo aziendale avrebbe rimosso il divieto del lavoro notturno per il personale femminile della società Quinto & Manfredi tenendo conto esclusivamente delle esigenze produttive e non anche delle condizioni ambientali del lavoro e dell'organizzazione dei servizi, secondo la prescrizione dell'art. 5, 2° co., l. n. 903/1977. Rispetto a tale prescrizione è da osservare che, nonostante la genericità degli indicatori cui la legge fa riferimento, la ricorrenza, nella varie situazioni reali, di un'organizzazione del lavoro tale da rendere compatibile lo svolgimento dei turni notturni con la tutela della salute e della sicurezza personale della donna rimane pur sempre condizione e limite dell'esercizio dell'autonomia collettiva, la cui conformità a norme imperative nel senso precisato dalla norma, il giudice è, di volta in volta, con apposita indagine di merito, chiamato a verificare. La prescrizione del 2° co., dell'art. 5 cit. è infatti espressiva (come tutta la l. n. 903/1977 e come già lo statuto dei lavoratori) della prevalenza dei diritti della persona sugli obiettivi dell'attività imprenditoriale in un quadro normativo di riferimento costituito da precisi precetti costituzionali che tutte le parti, comprese quelle sociali, hanno il dovere di rispettare nel momento in cui, in una determinata situazione di mercato, perseguono, con la contrattazione, il contemperamento e il coordinamento dei confliggenti interessi dei prestatori e dei datori di lavoro. Tra questi precetti, fondamentali sono quelli contenuti negli artt. 35 e 41 Cost. nella lettura esplicitata dalla sentenza della Corte co-

stituzionale n. 103 del 22 febbraio 1989 là dove afferma che «il potere di iniziativa dell'imprenditore non può esprimersi in termini di pura discrezionalità o addirittura di arbitrio ma deve essere sorretto da una causa coerente con i principi fondamentali dell'ordinamento, ed in specie non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana».

Irrilevanti, nella prospettiva di fondo che dà ragione dell'accoglimento del primo motivo di ricorso, sono invece i rilievi contenuti nel terzo motivo perché riferiti a una circostanza — quella della mancata comunicazione al datore di lavoro del dissenso personale delle lavoratrici resistenti — che nessuna influenza poteva avere sul perfezionamento del contratto collettivo e sugli effetti che dal contratto collettivo si rifrangono sul rapporto individuale degli iscritti.

In accoglimento del ricorso nei sensi e nei limiti di cui in motivazione, la sentenza del Tribunale di Matera deve essere cassata e la causa va rinviata ad altro giudice, che si indica nel Tribunale di Potenza il quale farà applicazione delle regole giuridiche enunciate e procederà agli accertamenti di fatto necessari per la decisione. Al giudice di rinvio è demandato anche di provvedere in ordine alle spese di questo giudizio (*Omissis*).

#### CORTE DI CASSAZIONE - Sezione Lavoro

10 febbraio 1993, n. 1657 — Pres. MOLICA —  
Est. RAVAGNANI — P.M. VISALLI (concl. diff.) —  
Ditta Sils S.r.l. c. Gusmini.  
(Cassa con rinvio, Trib. Bergamo, 7 aprile 1990)

Malattia del lavoratore — Divieto di licenziamento durante lo stato di malattia e comunque durante il periodo del cosiddetto comporto — Violazione — Nullità del licenziamento — Esclusione — Temporanea inefficacia del medesimo — Configurabilità — Scadenza del periodo di comporto nel giorno precedente il sabato non lavorativo — Superamento del comporto — Sussistenza — Condizione.

[Artt. 1367 e 2110 c.c.]

*L'inosservanza del divieto di licenziamento del lavoratore fino a quando non ne sia cessato lo stato di malattia, o sia comunque decorso il cosiddetto periodo di comporto (art. 2110, secondo comma, c.c.), non determina di per sé la nullità della dichiarazione di recesso del datore di lavoro (ancorché fondata sul superamento del periodo predetto), ma implica, in applicazione del principio della conservazione degli*



CIRC. 45/93

Roma, 28.4.1993

Ministero del Lavoro  
della Previdenza Sociale

DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO

DIV. VI

A Tutti gli Ispettorati  
Regionali e Provinciali del  
Lavoro

LORO SEDI

Prot. N. 3698  
Allegati 1

OGGETTO: Parere del Consiglio di Stato n. 3030 del 9 dicembre 1992 concernente l'applicazione dell'art. 13 L. 232/90, tutela delle lavoratrici madri dipendenti della Polizia di Stato.

Si trasmette per opportuna conoscenza e norma il testo del parere n. 3030/92 espresso dal Consiglio di Stato su un quesito posto dal Ministero dell'Interno in ordine alla problematica indicata in oggetto.

Il suddetto parere ribadisce la competenza dell'Ispettorato del Lavoro per l'emanazione del provvedimento amministrativo di sospensione dal lavoro per impossibilità di spostamento ad altre mansioni diverse da quelle di Polizia (ex art. 5, let.c) L. 1204/71).

Infatti il medesimo parere ha ritenuto che l'art. 13 della legge 232/90 abbia devoluto al Servizio Sanitario dell'Amministrazione della Pubblica Sicurezza soltanto le incombenze sanitarie previste dalla L. 1204/71.

Per quanto riguarda la durata del provvedimento in questione il Consiglio di Stato si è pronunciato favorevolmente al prolungamento del periodo fino al 7° mese dopo il parto previo accertamento della impossibilità di spostamento ad altre mansioni.

IL MINISTRO



# Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

DIREZIONE GENERALE RAPPORTI DI LAVORO - DIV. VI -

T E L E F A X

DA MINISTERO LAVORO DIV. VI - DIREZIONE GENERALE RAPPORTI LAVORO

A TUTTI GLI ISPETTORATI REGIONALI

LORO SEDI

CON PREGHIERA DI URGENTE INOLTRO A TUTTI GLI ISPETTORATI PROVINCIALI

PROT. N. 8711/1204 DEL 4/5/93

SI INVIA CON CIRCOLARE N.45/93 IL TESTO DEL PARERE N.3030/92 DEL CONSIGLIO DI STATO CONCERNENTE L'APPLICAZIONE DELL'ART.13 L.232/90, TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI DIPENDENTI DELLA POLIZIA DI STATO. PREGASI CODESTI ISPETTORATI DI TRASMETTERE CON CORTESE URGENZA IL SUDETTO PARERE A TUTTI GLI ISPETTORATI PROVINCIALI.

IL DIRETTORE GENERALE  
(DR. S. CACOPARDI)





# Consiglio di Stato

Adunanza della Sezione

PRIMA 9 DICEMBRE 1992

N.° Sezione

3030/92

La Sezione

## OGGETTO

Quesito in ordine all'applicazione dell'art. 13 della legge 7 agosto 1990 n. 232 sulla tutela delle lavoratrici madri.

Vista la relazione n.333-A/9807.E.D.4.1 in data 4 novembre 1992 con

la quale il Ministero dell'Interno - Dipartimento della Pubblica Sicurezza - chiede il parere del Consiglio di Stato in ordine al quesito in oggetto;

Esaminati gli atti e udito il relatore:

PREMESSO:

Espone l'Amministrazione che l'art. 13 della Legge 7 agosto 1990 n. 232, contenente norme per la copertura delle spese derivanti dall'applicazione del III° Contratto di lavoro del personale della Polizia di Stato, stabilisce che il lavoro prestato in Polizia è da considerarsi pericoloso e faticoso agli effetti di quanto previsto dagli artt. 3 e 5 della legge 30 dicembre 1971 n. 1204.

L'Amministrazione fa presente che la prima di tali norme sancisce il divieto di adibire a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri le lavoratrici durante la gestazione e ne prevede lo spostamento ad altre mansioni nel periodo per il quale è stabilito il suddetto divieto, mentre l'art. 5 citato prevede che, qualora non possa essere effettuato lo spostamento, l'Ispettorato del Lavoro possa disporre l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza fino al periodo di astensione obbligatoria di cui all'art. 4 lett. a) della stessa Legge 1204/71.

Il riconoscimento normativo del carattere pericoloso e faticoso dell'attività dell'operatore di polizia, ha comportato la necessità - prosegue la relazione - di operare un rinvio a quanto disposto dall'art. 5 del d.P.R. 1026/76 (Regolamento di esecuzione della Legge 1204/71) che, tra i lavori che rivestono per la gestante il predetto carattere di pericolosità, indica, rispettivamente alle lettere G), I), e O), alcune fattispecie assimilabili ad alcuni servizi di polizia.

L'Amministrazione rileva, inoltre, che l'obbligo, sancito dal già citato art. 3 della Legge 1204/71, di adibire la lavoratrice gestante ad altre mansioni, non può trovare applicazione per le dipendenti della Polizia di Stato. Lo spostamento a mansioni burocratiche infatti, anche ove fosse ipoteticamente consentito dall'organizzazione interna degli uffici, non è concretamente realizzabile considerando che le dipendenti della Polizia, anche impiegate in incarichi non operativi, mantengono obblighi certamente incompatibili con la condizione che la legge intende tutelare

(esercizio, anche fuori dell'orario di servizio, delle attribuzioni connesse alla qualifica di agente o ufficiale di polizia giudiziaria, con conseguente obbligo di intervento correlato alla qualità di pubblico ufficiale "in servizio permanente").

Dallo stato di fatto sopra descritto, precipuo dell'attività della Polizia di Stato, discende, a parere dell'Ufficio referente, la necessità di adottare il provvedimento di astensione dal lavoro previsto dall'art. 5 della L. 1204/71 per tutto il periodo della gravidanza e fino al terzo mese dopo il parto, come previsto alle lettere G), I) ed O), del citato d.P.R. 1026/76.

Tuttavia l'Amministrazione ipotizza che si possa anche ritenere che il Legislatore del 1990, definendo all'art. 13 della L. 232 "pericoloso e faticoso" il lavoro svolto nella Polizia di Stato e richiamando esplicitamente gli artt. 3 e 5 della L. 1204/71, abbia inteso escludere ogni possibilità di rinvio alle norme regolamentari del d.P.R. 1026/76. Secondo tale interpretazione dovrebbe trovare applicazione, per le lavoratrici madri in servizio nella Polizia di Stato, l'interdizione dal lavoro fino a sette (e non a tre) mesi dopo il parto.

Altra innovazione introdotta dal già richiamato art. 13 L. 232/90 - prosegue la relazione - è la previsione che le incombenze sanitarie di cui alla L. 1204/71 siano devolute, per il personale della Polizia di Stato, al servizio sanitario dell'amministrazione della Pubblica Sicurezza, in conformità al combinato disposto dall'art. 6, lett. Z), della L. 23 dicembre 1978 n. 833 e dell'art. 3 del d.P.R. 24 aprile 1982 n. 338 e sottratte, quindi, alla competenza degli

Ispettorati del Lavoro.

Tale interpretazione di detta norma è rafforzata, ad avviso dell'Amministrazione, dal fatto che l'astensione obbligatoria per tutto il periodo della gravidanza si configura comunque come atto dovuto, non essendo possibili, come in precedenza sottolineato, spostamenti e mansioni non pericolose o non faticose.

Anche qui tuttavia l'Amministrazione ipotizza che si possa anche ritenere che l'art. 13 citato intenda mantenere all'Ispettorato del Lavoro la competenza amministrativa relativa al provvedimento di astensione anticipata, limitandosi a devolvere al Servizio Sanitario della Polizia di Stato le incombenze sanitarie (visite mediche, certificazioni, ecc.) finora svolte per conto dell'Ispettorato da altri organismi quali Unità Sanitarie Locali o Istituti Previdenziali.

Su tale ultima questione, tuttavia, l'Amministrazione rileva che, quale delle due interpretazioni si segua, non appare comunque mutare la sostanza delle cose, poiché il provvedimento di astensione obbligatoria per tutto il periodo di gravidanza si configura come atto dovuto.

In relazione alla normativa sopra descritta, considerate le difficoltà interpretative sorte e i quesiti pervenutele sull'argomento, l'Amministrazione ritiene di chiedere al parere di questo Consiglio di Stato.

CONSIDERATO:

1. Il primo quesito che l'Amministrazione pone concerne il trattamento giuridico di cui fare applicazione nei confronti delle appartenenti alla Polizia di Stato durante il periodo della gravidanza e



successivo al parto. Ciò in quanto, in particolare, l'art. 13 della l. 7 agosto 1990 n. 231 ha statuito, con una valutazione ex ante di carattere legale, che, a tali fini, "il lavoro prestato nella Polizia di Stato è da considerarsi pericoloso e faticoso".

La disposizione in parola va ovviamente riagganciata alla normativa generale sulla tutela delle lavoratrici madri contenuta nella L. 30 dicembre 1971 n. 1204, la quale, per quanto qui interessa, prevede (articoli 3, 4 e 5) un periodo di c.d. interdizione assoluta dal lavoro della donna in maternità per il periodo di circa 5 mesi, comprendente i due mesi prima del parto e i tre mesi dopo il parto, ed un più ampio periodo, decorrente dall'inizio della gestazione fino a 7 mesi dopo il parto, durante il quale, per l'appunto, è vietato adibire le lavoratrici a "lavori pericolosi, faticosi ed insalubri"; ove ricorra una di siffatte ultime ipotesi le lavoratrici devono essere addette ad altre mansioni e, in caso che ciò non sia possibile, possono con provvedimento dell'Ispettorato del lavoro essere dispensate dal lavoro fino all'inizio del periodo di interdizione legale dal lavoro (vale a dire fino a due mesi prima del parto). I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono poi concretamente identificati nel regolamento di esecuzione della legge (d.p.r. 25 novembre 1976 n. 1026), il quale all'art. 5 ne contiene un lungo elenco.

In merito rileva la Sezione che l'affermazione contenuta nella relazione della Amministrazione circa l'impossibilità in assoluto di spostare ad altre mansioni (diverse da quelle di polizia) le lavoratrici madri durante il periodo più ampio della gestazione e dei sette mesi dopo il parto non appare allo stato adeguatamente

giustificata sulla base della normativa vigente. E' chiaro, invero, che la equiparazione ex lege disposta dall'art. 13 della l. 7 agosto 1990 n.232 del lavoro prestato nella polizia di Stato a un lavoro di per se pericoloso e faticoso intende riferirsi ai compiti operativi tipici e caratteristici esercitati dalle forze di polizia (veggasi in proposito l'art. 1 del r.d. 18 giugno 1931 n. 773), comportanti anche l'uso delle armi o, comunque, una intensa attività fisica ed una coinvolgente diretta partecipazione personale dell'appartenente alla Polizia di Stato alla tutela dell'ordine, della sicurezza e della incolumità pubbliche.

Ciò, invece, non si verifica per quei compiti logistici e di supporto che non richiedono l'esposizione diretta al pericolo od all'uso della forza o, comunque, ad una intensa fatica, ma più semplicemente sono caratteristici di ogni normale attività lavorativa svolta in un ufficio pubblico, per la quale, evidentemente, sarebbe un fuor d'opera discorrere in via generale di pericolosità o di particolare gravosità. Se così è, peraltro, non si vede come si possa escludere pregiudizialmente la possibilità di adibire le lavoratrici madri appartenenti alle forze di polizia, durante il periodo della gravidanza e dei 7 mesi successivi al parto (con esclusione, ovviamente, del tempo di interdizione legale dal lavoro), ad uno di questi compiti, ove sia in concreto possibile.

Nè in contrario avviso possono valere le osservazioni della Amministrazione, secondo cui lo spostamento delle lavoratrici a mansioni burocratiche non sarebbe concretamente ipotizzabile in dipendenza della circostanza che le dipendenti di polizia, anche se impiegate in incarichi non operativi, manterrebbero obblighi incompatibili con la

condizione che la legge intende tutelare, consistenti, in particolare, nell'esercizio, anche fuori dell'orario di servizio, delle attribuzioni concesse alla qualifica di agente od ufficiale di polizia giudiziari, con conseguente obbligo di intervento.

Invero siffatta affermazione non appare allo stato suffragata dalle vigenti norme che concernono le funzioni di polizia o gli obblighi di servizio degli appartenenti alla Polizia di Stato. Le disposizioni sui compiti in genere della polizia si riferiscono infatti alla polizia considerata nel suo complesso come strumento per il mantenimento dell'ordine e della sicurezza pubblica o per la ricerca degli autori di un reato (veggansi, ad esempio, gli art. 1 e 2 della l. 1 aprile 1981 n.121 o gli art. 55-59 e 347-357 del vigente codice di procedura penale) e non già a ciascun appartenente alla polizia medesima. I doveri specifici dei dipendenti di polizia sono, invece, stabiliti dagli art. 62 e seguenti della menzionata l. 1 aprile 1981 n. 121, che li correlano, innanzi tutto, all'orario di servizio ed ai compiti in concreto assegnati ad ognuno. Anche il c.d. lavoro straordinario nella polizia è stato, a far tempo dalla adozione della l. 121/1981, disciplinato entro limiti precisi e monetizzato, pure nei successivi accordi, nell'ambito di plafond puntuali, il che fa presumere che, al di fuori del servizio prestato durante l'ufficiale orario di servizio od il tempo stabilito per il lavoro straordinario, nulla sia più in concreto richiedibile al lavoratore di polizia.

Vero è che l'art. 68 della l. 1 aprile 1981 n. 121 prescrive altresì che "gli appartenenti ai ruoli dell'Amministrazione della pubblica sicurezza sono comunque tenuti, anche fuori dal servizio, ad

osservare i doveri inerenti alla loro funzione", ma è evidente come siffatta prescrizione, a meno che non si voglia cadere in palese contraddizione, non può che riferirsi ai doveri diversi da quelli di prestazione della propria attività lavorativa durante l'orario di servizio o il tempo assegnato al lavoro straordinario. Ogni diversa interpretazione comporterebbe la vanificazione delle disposizioni sull'orario di servizio, poichè equivarrebbe ad affermare che il dipendente di polizia debba prestare la propria opera sempre (al di fuori dei turni di servizio) ed anche, in ipotesi, senza retribuzione alcuna, il che costituirebbe sicuramente un effetto incongruo e non voluto e, come tale, inaccettabile. Ne consegue che gli obblighi operativi degli appartenenti alle forze di polizia non possono esser altri che quelli loro affidati durante l'orario destinato al servizio od il periodo del lavoro straordinario ed in quest'ottica sono e possono evidentemente essere calibrati secondo le capacità di ciascuno.

Ciò premesso deve poi affermarsi che, ove in concreto non risulti la possibilità di adibire la lavoratrice madre di polizia a compiti alternativi (del genere di quelli ipotizzati), allora l'equiparazione stabilita dall'art. 13 della l. 7 agosto 1990 n. 232 non può essere assimilata ad alcuno dei casi elencati nell'art. 5 del d.p.r. 25 novembre 1976 n. 1026, avendo essa, invece, una propria autonoma valenza normativamente predeterminata con disposizione ad hoc. Conseguentemente per il caso in discorso si dovrà promuovere l'applicazione dell'art. 5 della l. 30 dicembre 1971 n. 1204 nelle sue ordinarie modalità attuative, cui si è fatto cenno.

2. Il secondo quesito su cui viene chiamato a pronunciarsi

questo Consiglio concerne la portata dell'art. 13 della l. 7 agosto 1990 n. 232 nella parte in cui questo domanda "al Servizio sanitario dell'Amministrazione della pubblica sicurezza le incombenze sanitarie previste dalla legge 30 dicembre 1971 n. 1204". Ci si domanda in particolare se tale devoluzione di competenza si riferisca solo alle incombenze sanitarie (visite mediche, certificazioni ecc.) finora svolte dalle Unità sanitarie locali od anche all'emanazione dei veri e propri conseguenti provvedimenti amministrativi di dispensa dal servizio e simili che in atto sono attribuiti all'Ispettorato del lavoro.

Ritiene sul punto la Sezione di propendere per la prima più restrittiva soluzione in quanto la riportata disposizione menziona per tabulas solo le "incombenze sanitarie" e non già altri atti del procedimento o dei procedimenti relativi alla tutela delle lavoratrici madri. Inoltre già in precedenza l'art. 6, lettera z aveva provveduto a mantenere alle competenze dello Stato le funzioni relative ai servizi sanitari dei Corpi di polizia senza, peraltro, disporre la soppressione degli Ispettorati del lavoro per i provvedimenti che la legge assegnava loro; d'altro canto l'art. 111 del d.p.r. 24 luglio 1977 n. 616 aveva disposto il trasferimento alle Regioni delle Sezioni mediche degli Ispettorati del lavoro senza incidere sulle competenze amministrative di quest'ultimi, il che lascia chiaramente intendere come il legislatore, anche nel corso dei tempi, abbia perseguito, con l'unica eccezione dello specifico campo sanitario, un disegno unitario di salvaguardia e di mantenimento di questi organi periferici del Ministero del lavoro specializzati in subjecta materia e competenti in via generale per i relativi provvedimenti.

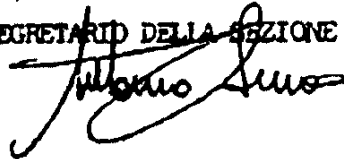
Consiglio di Stato

Non vi è pertanto ragione di credere che nella specie, in presenza di una norma che letteralmente sembra riferirsi solamente alle incombenze sanitarie, si sia voluto infrangere un criterio allo stato consolidato;

P. Q. M.

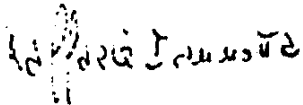
nei sensi esposti è il parere.

PER ESTRATTO DAL VERBALE  
IL SEGRETARIO DELLA SEZIONE



VISTO:

IL PRESIDENTE DELLA SEZIONE



*Consiglio di Stato*



Ministero del Lavoro  
 alla Previdenza Sociale  
 DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO

DIVISIONE VI

8550

OGGETTO

L.5 febbraio 1992, n.104.  
 Legge-quadro per l'assistenza,  
 l'integrazione sociale e i diritti  
 delle persone handicappate;  
 art.33 (agevolazioni)

Circ. n. 28/93  
 Roma, 15 MAR 1993 19

agli Uffici Regionali del  
 Lavoro e M.O.  
 Agli Uffici Provinciali del  
 Lavoro e M.O. LORO SEDI

- e, p.c.
- Agli Ispettorati Regionali del Lavoro
  - Agli Ispettorati Provinciali del Lavoro
  - Alla Regione Siciliana - Assessorato del lavoro
  - Alla Provincia Autonoma di Trento - Dipartimento Servizio Lavoro
  - Alla Provincia Autonoma di Bolzano Alto Adige - Assessorato per gli Affari Sociali
  - Alla Direzione Generale degli AA.GG. e del Personale

La legge n.104/92 è intervenuta a disciplinare la materia relativa alla tutela e all' inserimento nella vita sociale dei soggetti portatori di handicap.

In armonia con tali intenti l'art.33 della suddetta legge prevede alcune agevolazioni destinate sia ai soggetti handicappati in situazioni di gravità sia a chi, genitore, parente o affine, si occupi della loro assistenza.

#### 1 - Accertamento dell'handicap

La concessione di tali benefici è subordinata all'accertamento della situazione di gravità, il quale è affidato alle Commissioni mediche istituite dall'art.1 della legge 15.10.90 n.295 ed integrate ai sensi dell'art.4 della legge 104/92.

Tuttavia, in considerazione delle difficoltà che in molte regioni si riscontrano riguardo al funzionamento delle suddette commissioni ed al fine di evitare che il ritardato rilascio della documentazione concernente l'accertamento della gravità dell'handicap pregiudichi la fruizione delle agevolazioni previste dall'art.33, è stato previsto un regime provvisorio.

Infatti, il D.L. n.45 del 2.3.93 (art.2 - commi 2 e 3) dispone che, qualora la commissione medica di cui all'art.4 della

legge 104/92 non si pronuncerà entro novanta giorni dalla presentazione della domanda, gli accertamenti sono effettuati da un medico specialista nella patologia denunciata, in servizio presso la USL di appartenenza. Tale accertamento produce effetto fino alla emissione dell'accertamento definitivo da parte della Commissione e comunque per non più di 1 anno.

## 2 - Benefici normativi ed economici ex art.33

Passando ora ad un'analisi dei singoli aspetti dell'art.33, si ritiene opportuno concentrare l'attenzione in particolare su alcuni punti.

### 2 - 1 - Astensione facoltativa

Il comma 1 prevede che la lavoratrice madre o, in alternativa il lavoratore padre, anche adottivi, di un minore handicappato grave ha diritto al prolungamento del periodo di astensione facoltativa dal lavoro ex art.7 (comma 1) della legge 1204/71 (Tutela delle lavoratrici madri), fino al compimento del terzo anno di età del bambino; ciò significa che l'astensione facoltativa potrà essere fruita senza limiti di tempo, fino al suddetto termine.

Durante il periodo di astensione facoltativa, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, ha diritto a un'indennità giornaliera del 30 % della retribuzione secondo il rinvio operato dal comma in esame all'art.7 comma 1 della citata legge 1204/71.

### 2 - 2 - Permessi orari retribuiti

Il comma 2 prevede che qualora non intendano avvalersi del prolungamento dell'astensione facoltativa, gli stessi genitori, alternativamente, possono usufruire di un permesso retribuito di 2 ore giornaliere per tutto il periodo stabilito dal comma 1.

Tali permessi devono essere usufruiti secondo le modalità previste dall'art.10 del D.P.R. 1026/76 (Regolamento di esecuzione della legge 1204/71 art.10).

Per le "due ore di permesso giornaliero", poichè la legge 104/92 fa esplicito riferimento a tale limite temporale usando una locuzione diversa da quella dell'art.10 della L.1204/71 (due periodi di riposo), non è applicabile la decurtazione di 1 ora di permesso quando l'orario di lavoro sia inferiore a 6 ore al giorno.

La condizione prevista dai commi 1 e 2 dell'art.33 è che il bambino di età inferiore ai 3 anni e affetto da un handicap grave, non sia ricoverato a tempo pieno presso gli istituti specializzati.



L'attribuzione del godimento dei permessi giornalieri anche al padre risulta modificato dall'art.33, comma 2 della legge rispetto alla normativa vigente, poichè è prevista la possibilità per il padre e la madre di usufruirne alternativamente, secondo la loro libera scelta, in un'ottica avanzata del ruolo dei genitori nell'ambito della famiglia; infatti, a seguito della sentenza n.1/1987 Corte Costituzionale, la fruibilità dei permessi giornalieri ex art.10 della legge 1204/71 era stata estesa al padre, ma soltanto nel caso che la madre fosse defunta o impossibilitata, per gravi malattie, ad occuparsi della prole.

Per coloro che optino per i permessi giornalieri di due ore, il comma 4 dell'art. 33 dispone che in base all'art.10 della legge 1204/71 e all'art.8 della legge n.903/77, è prevista l'erogazione di un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione.

### X 2 - 3 - Permessi mensili

Il comma 3 stabilisce il diritto ad usufruire di tre giorni di permesso mensile, dopo il compimento di tre anni di età del bambino, introducendo così un'innovazione nel nostro quadro normativo;

La condizione posta per poter godere di tale beneficio è che il disabile non sia ricoverato a tempo pieno presso strutture specializzate.

Il riferimento all'ultimo comma dell'art.7 della Legge 1204/71 comporta che i permessi di cui ai commi 2 e 3 sono computati nell'anzianità di servizio ma non ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità.

I soggetti ai quali è attribuito il diritto sono:

- i genitori alternativamente, anche adottivi, di una persona affetta da handicap grave;
- il parente o affine entro il terzo grado che assiste una persona con handicap grave, purchè convivente.

Il dispositivo del comma 4, assimila a tutti gli effetti i due istituti di cui ai commi 2 e 3 e cioè i riposi giornalieri di due ore e i permessi di tre giorni mensili, facendo riferimento per entrambi agli artt.7 e 8 della Legge 903/77 (Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro).

Poichè il legislatore ha espressamente definito retribuiti i permessi di cui al comma 2 e non ha ripetuto la stessa locuzione per quelli del comma 3, è sorto un dubbio interpretativo sulla reale intenzione del legislatore di considerare come indennizzabili i tre giorni di permesso mensile; allo scopo di chiarire questo punto, lo scrivente ha chiesto il parere del Consiglio di Stato e pertanto in merito all'indennizzabilità di detti permessi mensili si rimanda all'acquisizione del parere stesso.

La ratio della norma, volta ad armonizzare la necessità di assistenza ai disabili da parte dei familiari con le esigenze lavorative, porta a ritenere che i permessi del comma 3 possono essere anche frazionati in riposi giornalieri orari.

#### 2 - 4 - Sede di lavoro

Secondo quanto disposto dal comma 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 convivente, ha il diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

La locuzione "ove possibile", in merito al diritto di scelta della sede di lavoro, è da intendersi nel senso che il datore di lavoro può frapporre un rifiuto solo per motivate esigenze di organizzazione aziendale; il diritto di non essere trasferito senza esplicito consenso ad altra sede costituisce, invece, un diritto incondizionato, nel senso che - diversamente da quanto avviene nei casi disciplinati dall'art.2103, comma 2, del Codice Civile, come sostituito dall'art.13 della Legge 300/70 - esso non è soggetto a verifica di compatibilità con le esigenze organizzative e produttive dell'impresa.

#### 3 - Permessi e sede di lavoro per i lavoratori disabili

Il comma 6 dispone che i permessi di cui ai commi 2 e 3 (le due ore di permesso giornaliero e i tre giorni di permesso mensile) vengano riconosciuti ai lavoratori handicappati maggiorenni e che gli stessi soggetti possano, "ove possibile", scegliere la sede di lavoro e non possono essere trasferiti senza esplicito consenso.

Per questi ultimi benefici valgono le considerazioni sopra espòste a proposito del comma 5.

#### 4 - Persone affidatarie di handicappati

Il comma 7 estende le disposizioni contenute nell'art.33 - commi 1-2-3-4 e 5 - astensione facoltativa, permessi giornalieri, permessi mensili, sede di lavoro - agli affidatari di persone handicappate gravi.

La presente circolare viene indirizzata anche al Dipartimento della Funzione Pubblica in vista di una omogeneizzazione tra il settore pubblico e quello privato,

IL MINISTRO



## **RELAZIONE**

**SULLO STATO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE  
CONCERNENTE LA PARITÀ DI TRATTAMENTO  
TRA UOMINI E DONNE IN MATERIA DI LAVORO  
(ANNO 1994)**

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

## 1. Aspetti generali.

Dai dati della ultima indagine sulle forze lavoro, con riferimento a quella di luglio 1994, è possibile fare una utile premessa sull'evoluzione dell'occupazione sebbene limitata a quella data.

Dai dati di luglio, dunque, emerge anzitutto un ulteriore lievissimo aumento dell'occupazione (+104 mila persone) rispetto al trimestre precedente che già interrompeva la discesa pressochè continua da maggio 1992.

In base alla disaggregazione per sesso, le femmine risultano ancora in crescita sia pure meno che in aprile (+68 mila nel periodo luglio-aprile, +117 mila nel periodo aprile-gennaio).

L'entità complessiva della perdita di posti di lavoro era, a fine 1993, di circa un milione e duecentomila, nell'arco di 20 mesi.

## 2. L'occupazione

La situazione fino a dicembre 1993

Secondo le indagini sulle forze di lavoro, emerge che, tra ottobre 1992 e gennaio 1994 i posti di lavoro perduti sono 917 mila (v. tabella A), di cui 566 mila maschi e 350 mila femmine.

RF/HCN

di lavoro dovrebbe aggirarsi intorno ad un milione e duecentomila nello stesso periodo di cui 750 mila uomini e 450 mila donne

La situazione nella prima metà del 1994

Da aprile sembra terminata la discesa della curva dell'occupazione. Non vi è dubbio che nel fenomeno siano compresi effetti di stagionalità dato che in genere ad aprile l'occupazione è superiore a quella di gennaio ma inferiore a quello registrato nel trimestre precedente almeno per le donne

### 3 La disoccupazione

La situazione fino a dicembre 1993

I dati indicano che nei mesi intercorsi tra ottobre 1992 e gennaio 1994, le persone in cerca di occupazione sono aumentate di 307 mila unità, di cui 27% donne, quasi tutte in precedenza occupate. Il tasso di disoccupazione generico ufficiale (tav. 1.2) è passato nel periodo da 9.7% ad 11.3%: quello specifico (calcolato mettendo in rapporto i disoccupati con le forze di lavoro in condizioni professionali cioè l'insieme di coloro che sono occupati ed esercitano una professione con coloro che hanno esercitato una professione e vogliono riprendere a farlo da 3.4% al 4.9%. Pertanto quello femminile dal 4.3% al 5.6%. Si osserva, inoltre che a fronte di 917 mila persone che hanno perduto il lavoro, soltanto 282 mila (il 30.8%) ne stanno cercando un altro. A questo proposito, emerge che le donne in questo frangente sono soggette al cosiddetto posto, solo il 25% è in attiva ricerca di un altro. È sintomatico rilevare un effetto psicologico di tale rilevanza nelle dinamiche occupazionali: gli altri 635 mila sono usciti dalle forze di lavoro e di questi 264 mila sono donne il numero delle persone in cerca di occupazione ha continuato a crescere, ma c'è una novità: il tasso di disoccupazione specifico da 4.9% a 4.3%, da 4.5% per gli uomini e da 4.6% per le donne.

Per altro verso, la crescita delle altre due categorie di persone quelle in cerca di prima occupazione e le altre sta a significare che, malgrado tutto, la

ricerca di un lavoro è intensa cosa che, dopo i dati di gennaio, può essere considerata come un segnale di ripresa di fiducia verso un possibile esito positivo.

5. La diversa situazione nelle due grandi aree geografiche del Paese la situazione fino a Dicembre 1993.

L'insieme degli occupati è sceso al di sotto dei 20 milioni, dal canto loro i maschi sono scesi (per la prima volta) al di sotto dei 13 e le femmine (sempre per la prima volta) al di sotto dei 7 milioni. I 917 mila posti di lavoro perduti nel periodo ottobre 1992 gennaio 1994 sono ripartiti tra:

294 mila maschi nel centro-Nord (-3.2%),

272 mila maschi nel Meridione (-6.3%),

221 mila donne nel Centro-Nord (-4%),

130 mila donne nel Meridione (-7.2%).

Il tasso di disoccupazione specifico (occupati/persona in età lavorativa) è sceso:

dal 67.3% al 65.1% per i maschi del Centro-Nord,

dal 60.2% al 56.3% per i maschi del Meridione,

dal 39.3% al 37.7% per le donne del Centro-Nord,

dal 24.1% al 22.4% per le donne del Meridione.

I tassi di disoccupazione generici (persone in cerca di occupazione/forze di lavoro) e specifici (disoccupati/forze di lavoro in condizione professionale) sono ovviamente tutti cresciuti, passando rispettivamente:

da 4.2% a 5.4% e da 2% a 3.1% per i maschi del Centro-Nord,

da 12.4% a 15.2% e da 4.8% a 7.3% per i maschi del Meridione,

da 10.2% a 11.6% e da 3.8% a 4.8% per le femmine del Centro Nord,

da 24.6% a 26.5% e da 5.7% a 8% per le femmine del Meridione.

L'altissimo valore dei tassi femminili del Meridione è accompagnato dal forte incremento registrato dai maschi della stessa area: -2.6 punti per il tasso generico e -2.5 punti per quello specifico.

La situazione nella prima metà del 1994.

La diminuzione di 121 mila disoccupati (in senso proprio) risulta di -68mila e -53mila rispettivamente.

mente per maschi e femmine. Dei primi, 42mila sono quelli del Centro-Nord e 26mila del Meridione, mentre le femmine si ripartiscono rispettivamente 26mila al Centro-Nord e 27 mila al Sud.

#### 6. Gli occupati per settore attività.

I 917mila posti di lavoro perduti tra ottobre 1992 e gennaio 1994 sono distribuiti 255 mila nella agricoltura, 356 mila nell'industria, 295 mila nel

terziario. Analizzando i dati per sesso e territorio, si indicano le perdite proporzionali più importanti: in agricoltura la caduta è molto forte e generale, con i maschi del Centro Nord a -13%, le femmine della stessa area a -15.6%, i maschi del Meridione a e le femmine della stessa area a 27.8%. Si è registrata una crescita di 205 mila occupati a luglio 1994, quanto al sesso, i maschi, recuperano occupati nell'agricoltura (19 mila), nell'industria (49 mila) e continuano la flessione, nelle altre attività. Le femmine acquistano rispettivamente 35 mila e 72 mila posti di lavoro nei primi due settori e ben 95 mila nel terzo.

#### 7. Alcuni altri elementi di riflessione sulla forza lavoro femminile.

E' possibile indicare, secondo una indagine non recente del 1992 del CENSIS, il numero delle disoccupate e inoccupate per classi di età e titolo di studio.

Nel settore agricolo, le lavoratrici autonome hanno perso il 6.3% rispetto all'anno precedente, mentre le dipendenti hanno ancora guadagnato il 3.8%.

Nell'industria, le posizioni più elevate (imprenditrici e libere professioniste tra le indipendenti e dirigenti impiegate tra le dipendenti) hanno guadagnato rispettivamente il 10% e il 2.8%, mentre tutte le altre hanno perso posti di lavoro, determinando la variazione negativa totale dell'1.2%.

Evidentemente ai livelli più alti ha continuato a giocare l'intraprendenza e la capacità che le donne sono andate sviluppando in questi anni, soprattutto nel lavoro autonomo.

D'altra parte, considerando le disoccupate, si notano incrementi minori nello stesso biennio tra le diplomate (+8.7%) e le laureate (+18.2%), mentre fra le disoccupate risultano maggiormente penalizzate le laureate (+18.3%) e coloro che sono in possesso del diploma della scuola dell'obbligo. (+9.1%).

Si assiste, inoltre, a un decremento delle disoccupate senza titolo e con licenza elementare (-2.3%) e una sostanziale costanza delle diplomate (-0.5%).

Dal rapporto 1993-94 della Fondazione Brodolini, è possibile fare qualche confronto aggiornato (tra la rilevazione dell'ottobre 1992 e quella dell'ottobre 1993) relativo alla disoccupazione.

L'incremento della disoccupazione nel periodo è pari al 15.8% (il 20.8% maschile e l'11.6% femminile): è interessante notare, tuttavia, che mentre per i primi la differenza tra Centro-Nord e Mezzogiorno è pressochè inesistente (0.6% in più al Sud), per le seconde lo scarto è elevato e a favore delle donne meridionali, che aumentano solo del 6.4% contro il 16.5% delle altre.

I tassi di disoccupazione più elevati, si riscontrano tra i giovani tra i 15 e i 24 anni di entrambi i sessi.



Dalle relazioni che ci pervengono annualmente da parte degli uffici ispettivi nazionali, si rilevano cambiamenti in positivo nella sfera occupazionale e di formazione professionale anche se dai dati statistici risulta esserci una disoccupazione femminile che percentualmente supera quella maschile.

I dati indicano, in generale, che nei 15 mesi intercorsi tra ottobre 1992 e gennaio 1994, le persone in cerca di occupazione sono aumentate di 307 mila unità, di cui il 27% donne, quasi tutte in precedenza occupate.

A questa forza lavoro inutilizzata vanno aggiunti i migliaia di cassintegrati e i lavoratori in mobilità provenienti dalle non poche aziende che versano in stato di crisi. Allo stato attuale, inoltre, la quasi generalizzata richiesta nominativa per l'avviamento al lavoro penalizza, nella frequenza dei casi, la manodopera femminile soprattutto quando riveste il ruolo di madre.

Dai contenuti relazionali risulta, pertanto, che tale "status" della donna, anche se tutelato dalla vigente normativa in materia, determina svariate discriminazioni riferite all'accesso al lavoro, alla differenza di salario, all'avanzamento nella carriera a tal punto da renderla disponibile a trasformare l'orario di lavoro da tempo pieno a part-time o ad accettare contratti di lavoro a termine o lavori temporanei. Da tutto ciò si può intuire, comunque, una trasformazione, un cambiamento del mondo del lavoro là dove inserimento, produttività vogliono significare anche maggiore formazione professionale e quindi maggiore capacità professionale e competitività nel mercato del lavoro.

Risulta, pertanto, che di positivo, in questi anni, da NORD a SUD, siano una maggiore professionalità ed un accettare delle forme alternative di lavoro i nuovi elementi propulsori: ai livelli più alti ha contribuito l'intraprendenza e la capacità che le donne sono andate sviluppando in questi anni, soprattutto nel lavoro autonomo.

XII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

TABULA A - RIFUGIO DELLE DIFFERENZE ASSOLUTE REGISTRATE TRA I RISULTATI DELLE BREVIAZIONI: 1) DI MAGGIO 1992 E GENNAIO 1994; 2) DI GENNAIO ED LUGLIO 1992 ED LUGLIO 1994; 3) DI LUGLIO 1992 ED LUGLIO 1994 - MIGLIAIA DI PERSONE

PERIODI	MAGGIO E GENNAIO				MAGGIO E LUGLIO				LUGLIO						
	Popolazione presente	Fuori di lavoro	Occupati	In cerca di occupazione	Popolazione presente	Fuori di lavoro	Occupati	In cerca di occupazione	Popolazione presente	Fuori di lavoro	Occupati	In cerca di occupazione			
DATI GENERALI															
MAGGIO OTTOBRE 1992 (a)	23	-29	-601	572	32	18	-132	-382	250	190	5	103	219	322	98
OTTOTRE 1992 GENNAIO 1994	28	-610	-917	307	638	27	-343	-567	274	370	1	-267	350	83	268
GENNAIO OTTOBRE 1994	31	-619	-1318	879	690	45	-625	-949	674	520	4	164	549	615	170
GENNAIO LUGLIO 1994	4	162	205	-63	-158	-7	-15	2	-15	6	11	165	203	-28	-166
LUGLIO 1992 LUGLIO 1994	1	-350	-487	137	351	6	-224	-388	164	210	0	-21	-50	26	31
OCUPAZIONE SETTORE (b)															
OTTOTRE 1992 GENNAIO 1994	-917	-283	-326	-296		-587	-146	-259	-162		350	-129	27	116	
GENNAIO LUGLIO 1994	205	54	122	29	2	2	19	49	64		203	15	21	95	
LUGLIO 1992 LUGLIO 1994	487	68	-133	-286		-432	-31	-157	-249		50	12	24	17	
PERCENTUALE CIRCA DI OCCUPAZIONE (b)															
OTTOTRE 1992 GENNAIO 1994	307	282	23	2	223	196	27	0	0		84	196	4	7	
GENNAIO OTTOBRE 1994	43	121	60	18	-15	48	11	20	20		20	51	22	2	
LUGLIO 1992 LUGLIO 1994	137	91	22	24	108	69	24	15	15		29	22	2	9	

(a) In corrispondenza del fine del periodo maggio-ottobre 1992 con quello del periodo novembre e per gli occupati (gli abitati sono stati conteggiati sempre nella stessa alla stessa data di lavoro in un'industria).

(b) La quota di lavoro per il periodo maggio-ottobre 1992 relativi alla distribuzione degli occupati per settore ed alla persona in cerca di occupazione non sono stati riportati per l'irraggiungibilità di un valore (calcolato con quelli del periodo più recente).

## XII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

TAVOLA 1.2 - TASSI DI ATTIVITA', DI OCCUPAZIONE E DI DISOCCUPAZIONE - GENERI E SECONDO I DATI DELLE RELAZIONI DA OTTOBRE 1992 A LUGLIO 1994

RELAZIONI	TASSO DI ATTIVITA' (a)		TASSO DI OCCUPAZIONE GENERICO (b)		TASSO DI OCCUPAZIONE SPECIFICO (c)		TASSO DI DISOCCUPAZIONE GENERICO (d)		TASSO DI DISOCCUPAZIONE SPECIFICO (e)			
	Maschi e femmine	Femmine	Maschi e femmine	Femmine	Maschi e femmine	Femmine	Maschi e femmine	Femmine	Maschi e femmine	Femmine		
ITALIA												
NORD - CENTRO												
1992 Ottobre	40,9	53,0	37,0	25,2	49,2	64,8	34,0	7,0	14,2	3,4	3,0	4,2
1993 Gennaio	40,6	52,5	36,8	25,3	49,0	64,3	34,1	9,4	13,5	3,7	3,3	4,4
Aprile	40,6	52,6	36,3	24,8	48,3	63,8	33,4	10,5	15,0	4,1	3,8	4,7
Luglio	40,7	52,9	36,5	24,9	48,7	64,3	33,5	10,3	14,7	3,8	3,4	4,5
Ottobre	40,5	52,4	36,0	24,6	48,0	63,1	33,2	11,3	15,9	4,4	3,9	5,1
1994 Gennaio	39,8	51,7	35,3	24,0	47,0	62,1	32,4	11,3	15,7	4,9	4,5	5,6
Aprile	40,1	51,8	35,5	24,5	47,4	61,9	33,2	11,6	15,7	4,8	4,5	5,3
Luglio	40,1	51,7	35,7	24,7	47,7	62,3	33,4	11,0	15,0	4,3	4,0	4,8
MERIDIONE												
1992 Ottobre	43,6	54,9	40,8	29,7	53,1	67,2	39,3	6,5	10,2	2,7	2,0	3,8
1993 Gennaio	43,5	54,6	40,8	29,9	53,1	67,1	39,5	6,2	9,5	2,8	2,2	3,8
Aprile	43,3	54,6	40,2	29,3	52,3	66,4	38,7	7,1	10,5	3,3	2,7	4,2
Luglio	43,6	55,0	40,6	29,5	52,9	67,2	39,0	6,8	10,2	2,9	2,3	3,8
Ottobre	43,4	54,5	40,0	29,0	52,1	66,3	38,4	7,7	11,9	3,5	2,7	4,8
1994 Gennaio	42,7	53,8	39,3	28,5	51,2	65,1	37,7	7,8	11,6	3,8	3,1	4,8
Aprile	42,9	53,7	39,6	29,1	51,8	65,2	38,7	7,6	11,0	3,6	3,0	4,7
Luglio	43,0	53,8	39,9	29,5	52,2	65,5	39,2	7,2	10,4	3,3	2,7	4,2
1992 Ottobre	36,1	49,7	30,2	17,3	41,8	60,2	24,1	16,4	24,6	5,1	4,8	5,7
1993 Gennaio	35,5	48,8	29,8	17,3	41,3	59,2	24,1	16,2	23,9	5,7	5,5	6,2
Aprile	35,8	49,2	29,4	16,8	40,9	59,0	23,4	17,7	23,5	6,0	5,9	6,3
Luglio	35,7	49,2	29,3	16,7	40,8	58,9	23,2	17,8	26,3	5,9	5,6	6,7
Ottobre	35,5	48,6	28,8	16,8	40,1	57,2	23,5	18,9	26,3	6,5	6,6	6,2
1994 Gennaio	34,7	48,1	28,2	16,1	39,2	56,3	22,4	18,8	26,5	7,5	7,3	8,0
Aprile	35,3	48,4	28,2	16,4	39,1	55,9	22,8	20,1	27,7	7,6	7,7	7,2
Luglio	34,9	48,0	28,2	16,3	39,2	56,4	22,7	19,3	27,2	6,7	6,8	6,6

NOTE: (a) Forze di lavoro / popolazione

(b) occupati / popolazione

(c) occupati / popolazione in età lavorativa (15-70 anni)

(d) persone in cerca di occupazione / forze di lavoro

(e) disoccupati / forze di lavoro in condizione professionale (occupati più disoccupati)

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT - Forze di lavoro

XII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

TAVOLA 12 - TASSI DI ATTIVITA', DI OCCUPAZIONE E DI DISOCCUPAZIONE GENERICO E SPECIFICO  
DATI DELLE RILEVAZIONI DA OTTOBRE 1992 A LUGLIO 1994

PERIODO	TASSO DI ATTIVITA' (a)		TASSO DI OCCUPAZIONE GENERICO (b)		TASSO DI OCCUPAZIONE SPECIFICO (c)		TASSO DI DISOCCUPAZIONE GENERICO (d)		TASSO DI DISOCCUPAZIONE SPECIFICO (e)				
	Maschi e femmine	Femmine	Maschi e femmine	Femmine	Maschi e femmine	Femmine	Maschi e femmine	Femmine	Maschi e femmine	Femmine			
<b>ITALIA</b>													
<b>NORD - CENTRO</b>													
1992 Ottobre	40,9	53,0	29,4	49,3	25,2	64,8	34,0	9,7	2,0	14,7	3,4	3,0	4,3
1993 Gennaio	40,6	52,5	29,3	48,9	25,3	64,3	34,1	9,4	2,0	13,5	3,7	3,3	4,4
Aprile	40,6	52,6	29,2	48,5	24,8	63,8	33,4	10,5	7,9	15,0	4,1	3,8	4,7
Luglio	40,7	52,9	29,2	48,8	24,9	64,3	33,5	10,3	7,7	14,7	3,8	3,4	4,5
Ottobre	40,5	52,4	29,3	48,0	24,6	63,1	33,2	11,3	8,5	15,9	4,4	3,9	5,1
1994 Gennaio	39,8	51,7	28,5	47,2	24,0	62,1	32,4	11,3	8,7	15,7	4,9	4,5	5,6
Aprile	40,1	51,8	29,1	47,0	24,5	61,9	33,2	11,6	9,2	15,7	4,8	4,5	5,3
Luglio	40,1	51,7	29,1	47,2	24,7	62,3	33,4	11,0	8,6	15,0	4,3	4,0	4,8
<b>MERIDIONE</b>													
1992 Ottobre	43,6	54,9	33,0	52,6	29,7	67,2	39,3	6,5	4,7	10,7	2,7	2,0	3,8
1993 Gennaio	43,5	54,6	33,0	52,4	29,9	67,1	39,5	6,2	4,1	9,5	2,8	2,2	3,8
Aprile	43,3	54,6	32,7	51,9	29,3	66,4	38,7	7,1	5,0	10,5	3,3	2,7	4,2
Luglio	43,6	55,0	32,9	52,5	29,5	67,2	39,0	6,8	4,6	10,2	2,9	2,3	3,8
Ottobre	43,4	54,5	32,9	51,8	29,0	66,3	38,4	7,7	5,1	11,9	3,5	2,7	4,8
1994 Gennaio	42,7	53,8	32,2	50,9	28,5	65,2	37,7	7,8	5,4	11,6	3,8	3,1	4,8
Aprile	42,9	53,7	32,7	50,8	29,1	65,2	38,7	7,6	5,4	11,0	3,6	3,0	4,7
Luglio	43,0	53,8	32,9	51,0	29,5	65,5	39,2	7,2	5,1	10,4	3,3	2,7	4,2
<b>MEZZOGIORNO</b>													
1992 Ottobre	36,1	49,7	23,0	43,5	17,3	60,2	24,1	16,4	12,4	24,6	5,1	4,0	5,7
1993 Gennaio	35,5	49,8	22,7	42,7	17,3	59,7	24,1	16,7	12,5	23,9	5,7	5,5	6,2
Aprile	35,8	49,2	22,9	42,5	16,8	59,0	23,4	17,7	13,5	26,4	6,0	5,9	6,3
Luglio	35,7	49,2	22,6	42,5	16,7	58,9	23,2	17,0	13,7	26,1	5,9	5,6	6,7
Ottobre	35,5	48,6	22,9	41,2	16,8	57,2	23,5	18,9	15,3	26,3	6,5	6,6	6,2
1994 Gennaio	34,7	48,1	21,9	40,8	16,1	56,3	22,4	18,8	15,2	26,5	7,5	7,3	8,0
Aprile	35,3	48,4	22,6	40,4	16,4	55,9	22,8	20,1	16,4	27,7	7,6	7,7	7,2
Luglio	34,9	48,0	22,3	40,6	16,3	56,4	22,7	19,3	15,5	27,2	6,7	6,8	6,6

NOTE: (a) forze di lavoro / popolazione  
 (b) occupati / popolazione  
 (c) occupati / popolazione in età lavorativa (15-70 anni)  
 (d) persone in cerca di occupazione / forze di lavoro  
 (e) disoccupati / forze di lavoro in condizione professionale (occupati più disoccupati)

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT - Forze di lavoro

## RELAZIONE ANNO 1994 - Giurisprudenza

### **CORTE COSTITUZIONALE**

Con sentenza n. 150/94 la Corte Costituzionale, pur dichiarando non fondata la questione di legittimità costituzionale della legge 903/77, con riferimento agli artt. 3 e 37 della Costituzione, lascia aperta auspicandone la realizzazione, la possibilità che il legislatore perfezioni la normativa vigente nel senso di una maggiore protezione della maternità a favore delle lavoratrici autonome.

### **DIRETTIVA COMUNITARIA**

Questa Amministrazione ha predisposto, in adempimento agli obblighi derivanti dalla attuazione della legge comunitaria 1994, lo schema di provvedimento di recepimento della direttiva n. 92/85 recante "Misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento".

### **DECRETO LEGISLATIVO 9 settembre 1994, n. 566.**

Il decreto legislativo riguardante le modificazioni alla disciplina sanzionatoria in materia di tutela del lavoro minorile, delle lavoratrici madri e dei lavoratori a domicilio all'art. 2 prevede:

"1. L'art. 31 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è sostituito dal seguente:

«art. 31 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.

2. L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'articolo 2 è punita con la sanzione amministrativa da lire due milioni a lire cinque milioni.

3. L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'articolo 10 e il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'art. 7 della presente legge sono puniti con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

4. L'autorità competente a ricevere il rapporto per le violazioni amministrative previste dal presente articolo e ad emettere l'ordinanza di ingiunzione è l'Ispettorato del lavoro.»

2. Per le violazioni di cui all'art. 2 della legge 30 dicembre 1971, n.1204, sanzionate ai sensi dell'art. 31 della medesima legge, come sostituito dal comma 1 del presente articolo, non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'art. 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.

## UMBRIA

In Umbria la presenza femminile nel mondo del lavoro è concentrata nei settori del pubblico impiego, terziario, tessile- abbigliamento, alimentare anche se numerosi sono gli interventi di cassa integrazione che coinvolgono il personale femminile in misura maggiore di quello maschile. A fronte di una disoccupazione femminile di molto superiore a quella maschile i contratti part-time, che per il 71% investono il settore terziario, riguardano le donne nella percentuale del 74%, mentre i contratti di formazione lavoro riguardano lavoratrici solo per il 34%. Per quanto riguarda i singoli articoli della legge 903/77 si evidenzia quanto segue.

Art. 1 : a) è stata riscontrata una violazione riguardante l'accesso al lavoro dall'Ispettorato Provinciale del lavoro di Perugia, segnalata all'autorità giudiziaria;

b) non sono state concordate deroghe relative ai lavori particolarmente pesanti.

Art. 3 : non sono state denunciate o accertate discriminazioni concernenti l'attribuzione di qualifiche e mansioni e la progressione in carriera.

Art. 5 :

a Perugia sono stati stipulati 3 accordi aziendali derogatori, uno dei quali non specifica né il periodo di validità, né il numero delle lavoratrici interessate; rimane in vigore un accordo del 1992. A Terni permangono in vigore alcuni contratti stipulati dalle due maggiori aziende metalmeccaniche della provincia, ex ILVA, riguardanti complessivamente 6 donne, ed un contratto stipulato da un'azienda del settore alimentare, che ha interessato circa 30 unità. Nessuno di questi accordi prevede la durata della deroga. L'Ispettorato Prov.le del lavoro di Perugia ha elevato n. 1 contravvenzione per mancanza di contrattazione collettiva di deroga.

Art. 6 : non si ha notizia di problematiche in ordine all'applicazione di questo articolo.

Art. 7 : non hanno dati precisi circa l'emità del fenomeno.

Art. 15 : non risultano procedure giudiziarie instaurate da lavoratori o da OO.SS.



DOLARIO  
LAV 40



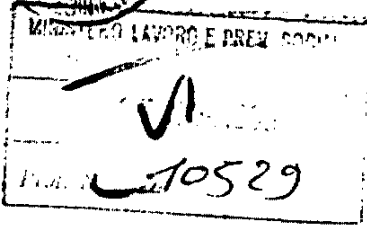
27 FEB. 1995

*Ministero del Lavoro  
della Previdenza Sociale*



MINISTERO LAVORO E PREV. SOCIALE  
Dir. Gen. Rapporti di Lavoro  
Div. VI

ISPETTORATO REGIONALE DEL LAVORO PER L'UMBRIA  
di PERUGIA



ROMA

Via Scariatti, n. 37 - Tel. 33388 - 33414

*Prot. N. 236  
Allegati  
Risposta al f. N. 2*

**OGGETTO:** Rapporto annuale relativo all'anno 1994  
sullo stato di applicazione nella regione Um-  
bria della legge 9/12/1977, n. 903 (Parità di  
trattamento fra uomini e donne in materia di  
lavoro) e della legge 10/4/1991, n. 125 (Azio-  
ni positive per la realizzazione della parità  
uomo-donna nel lavoro).

*Il progetto è stato approvato dal Consiglio di Stato in data 14/1/1995. L'art. 1 della legge n. 125 del 1991 è stato modificato dalla legge n. 105 del 1995.*

Con le ben note conseguenze della marginalità e della debolezza, il lavoro femminile nella regione Umbria continua come negli anni passati ad essere concentrato nei settori tradizionalmente "femminili" (pubblico impiego, terziario, tessile-abbigliamento, alimentare) e nei livelli medio-bassi, pur in presenza di una scolarizzazione più alta e diversificata.

Numerosi sono nei settori indicati gli interventi di cassa integrazione, col conseguente coinvolgimento quasi esclusivo di personale femminile.

A fronte di una disoccupazione femminile sempre di molto superiore a quella maschile i contratti part time, che per il 71% investono il settore terziario, riguardano donne nella percentuale del 74% (78% nel 1993 e 79% nel 1992), mentre i contratti di formazione e lavoro riguardano lavoratrici solo per il 34% (33% nel 1993 e 34% nel 1992) ad ulteriore riprova degli effetti deleteri della liberalizzazione della richiesta nominativa.

Gli interventi dell'Ispettorato in questa materia continuano a sostanzarsi quasi esclusivamente in provvedimenti di anticipazione del periodo di astensione obbligatoria ante partum per complicanze della gravidanza (interessanti per la maggior parte lavoratrici della pubblica amministrazione, in particolare insegnanti ed infermiere), mentre molto limitate solo le istanze per l'applicazione delle norme di tutela preventiva della legge n. 1204 (artt. 3, 4 II comma, 5 lett. b e c), fenomeno dovuto senz'altro anche alla loro scarsa conoscenza. L'Ispettorato provinciale di Perugia ha elevato una contravvenzione per violazione dell'art. 1 della legge 903/1977, con rapporto all'Autorità giudiziaria, per omessa assunzione da parte di una ULSS

di una lavoratrice, infermiera supplente, ritenuta temporaneamente inidonea in quanto in stato di gravidanza.

Per quanto riguarda le indagini statistiche istituzionalizzate dalla legge 125, che potrebbero colmare la sintomatica costante carenza di dati sull'applicazione della legge 903 e fornire orientamento e stimolo all'attività di vigilanza, c'è purtroppo da rilevare come la prima indagine, quella relativa al biennio 1990/1991, sia ancora paralizzata dalla mancata decisione del ricorso datoriale presentato al TAR del Lazio contro il D.M. 8/7/1991 e dal conseguente invio, da parte della maggioranza delle ditte tenute alla trasmissione del rapporto, e nonostante le diffide, di dati <sup>non</sup> di aggregati e quindi inutilizzabili. Parimenti non deciso è ancora il ricorso presentato al TAR del Lazio da quattro banche di interesse nazionale (Credito Italiano, Banco di Sicilia, Banco di Napoli, Banca Commerciale) contro le diffide di questo come degli altri Ispettorati regionali. Data la incertezza della situazione pregressa, la nuova indagine statistica, per il biennio 1992/1993, già slittata dall'aprile 1994 al febbraio 1995, non avrà certamente un esito migliore.

Relativamente alle azioni positive, a Perugia sono ancora in corso tre progetti, tutti a contenuto formativo: uno approvato con D.M. 23 dicembre 1991, realizzato nel corso del 1993 e per il quale deve pervenire la richiesta di verifica finale; due tutt'ora in fase di attuazione, approvati con D.M. 23/12/1992, per uno dei quali è stata effettuata la verifica prevista per l'erogazione della prima quota di contributo.

#### LEGGE 09/12/1977, n. 903

##### ARTICOLO 1

- a) E' stata riscontrata una violazione riguardante l'accesso al lavoro dall'Ispettorato Provinciale del lavoro di Perugia, segnalata all'Autorità Giudiziaria;
- b) non sono state concordate deroghe relative ai lavori particolarmente pesanti.

##### ARTICOLO 3

Non sono state denunciate o accertate discriminazioni concernenti l'attribuzione di qualifiche e mansioni e la progressione di carriera.

##### ARTICOLO 5

A Perugia sono stati stipulati 3 accordi aziendali derogatori, uno dei quali non specifica nè il periodo di validità, nè il numero delle lavoratrici interessate; rimane in vigore un accordo del 1992. A Terni permangono in vigore alcuni contratti stipulati dalle due maggiori aziende metalmeccaniche della provincia, ex ILVA, riguardanti complessivamente 6 donne, ed un contratto stipulato da un'azienda del settore alimentare, che ha interessato circa 30 unità. Nessuno di questi accordi prevede la durata della deroga.

Gli Ispettorati Provinciali del Lavoro sono stati invitati ad intervenire per far eliminare la suddetta carenza.

L'Ispettorato Provinciale del lavoro di Perugia ha elevato n. 1 contravvenzione per mancanza di contrattazione collettiva di deroga.

ARTICOLO 6

Non si ha notizia di problematiche in ordine all'applicazione di questo articolo.

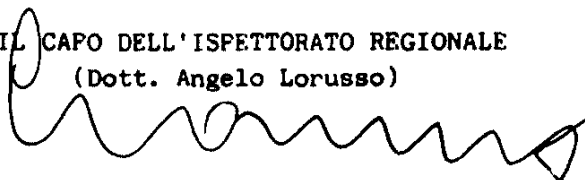
ARTICOLO 7

Non si hanno notizie precise sull'estensione del fenomeno, presumibilmente di scarsa diffusione.

ARTICOLO 15

Non risultano procedure giudiziarie istaurate da lavoratori o da OO.SS. -

IL CAPO DELL'ISPETTORATO REGIONALE  
(Dott. Angelo Lorusso)



ALLEGATI:

- n. 3 copie accordi aziendali;
- n. 1 prospetto relativo all'art. 5 della legge 903;
- n. 1 modello 17/IL.

## XII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

<p><u>ARTICOLO 5 LEGGE 903/1977.</u></p> <p>Numero di lavoratrici che effettuano lavoro notturno nelle aziende manifatturiere per contratti di deroga stipulati nel corso dell'anno 1994</p>	<p>- NESTLE' ITALIANA S.P.A. - Stabilimento di Castiglione del Lago (PG)</p> <p>- NESTLE' ITALIANA S.P.A. - Stabilimento di San Sisto (FG)</p> <p>- AVI MARKET s.r.l. - San Martino in Campo (PG)</p> <p>Totale 167 unità effettivamente utilizzate</p>
<p>Numero di lavoratrici che effettuano lavoro notturno nelle aziende manifatturiere per contratti di deroga stipulati nel corso degli anni precedenti e ancora in vigore.</p>	<p>- n. 2 presso MAGLIFICIO DI SANTA MARIA ROSSA s.n.c. (PG)</p> <p>- n. 6 presso ex ILVA S.P.A. - Terni</p> <p>- n. 30 presso ESKIGEL srl - Terni</p>
<p>TOTALE</p>	<p>n. 205</p>
<p>Settori interessati</p>	<p>Industria tessile, dolciaria, zootecnica, metalmeccanica.</p>
<p>Motivi ricorrenti che hanno determinato le deroghe</p>	<p>- particolari esigenze produttive</p> <p>- lavorazioni a ciclo continuo</p>

Anno 1994

Tabella n.45

MOD. 17/11

ISPETTORATO PROVINCIALE DEL LAVORO DI PERUGIA  
REGIONALE

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

VIOLAZIONI ACCERTATE (L. 903/1977)

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

CONTRATTI DEPOSITATI presso l'Ispettorato del lavoro in materia di deroghe al lavoro notturno (art. 5, co. 2 L. 903/1977) n. .3. .

INTERVENTI SVOLTI per omesso invio del rapporto di cui al 4° comma, art. 9 L. 125/1991 e art. 1 D.M. 8 luglio 1991 n. .1. .

SANZIONI IRROGATE (art. 9, L. 125/1991) n. .1. .

RICHIESTE DI SOSPENSIONI DEI BENEFICI CONTRIBUTIVI (art. 9, L.125/1991) n. .1. .

## PIEMONTE

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

Art. 1

a) non risulta che vi siano state opposizioni da parte degli imprenditori all'accesso di donne al lavoro;

b) non si è a conoscenza di deroghe intervenute a mezzo della contrattazione per ciò che concerne i lavori particolarmente pesanti.

Art. 3

Non sono pervenute denunce né sono state accertate discriminazioni per ciò che attiene all'attribuzione delle qualifiche, mansioni e progressioni nella carriera.

Art. 4

La normativa prevista dall'art. 4 della legge in oggetto risulta osservata dalla generalità delle aziende.

Art. 5

Nel 1994 sono stati stipulati diversi contratti aziendali in materia di lavoro notturno delle donne (n. 17 in provincia di Cuneo; ad Asti tali accordi hanno interessato 90 donne).

Art. 6

Circa l'applicazione di questo articolo non è stato evidenziato che le norme stesse siano state disattese.

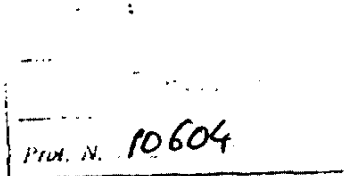
Art. 7

Non sono pervenute segnalazioni, né sono state rilevate infrazioni presso le aziende visitate dall'Ispettorato del lavoro.

Art. 15

Non risulta che le lavoratrici o le OO.SS. abbiano fatto ricorso ai Pretori.

Particolare rilevanza ha avuto la funzione dello Sportello Donna, che a distanza di due anni e mezzo dall'apertura, ha assunto un ruolo di filtro fornendo consulenza, orientamento e progettazione alle donne che hanno bisogno di informazioni sull'andamento del mercato del lavoro.



MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE  
UFFICIO REGIONALE DEL LAVORO E DELLA M. O. DI  
T O R I N O

AREA I°

PROT. n.

10385

Torino, 21 NOV 1987

AL MINISTERO DEL LAVORO E  
DELLA PREVIDENZA SOCIALE  
D.G. RAPPORTI DI LAVORO  
DIV. VI  
00100 - R O M A

OGGETTO : Legge 9.12.1987 n. 903. Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.

Con riferimento alla circolare n.5\26806 AG 5.2 del 10 Novembre 1979 e successiva nota ministeriale n.2123\903\B del 25.5.1986, si comunica che nel corso dell'anno 1994, non risulta, conformemente a quanto già avvenuto negli anni passati siano emersi, in Piemonte, particolari problematiche in ordine all'applicazione della normativa di cui all'oggetto.

Premesso quanto sopra, si comunicano le seguenti notizie:

- ARTICOLO 1

a) Non risulta che vi siano state opposizioni da parte degli imprenditori all'accesso di donne al lavoro;

b) Non si è a conoscenza di deroghe intervenute a mezzo della contrattazione per ciò che concerne i lavori particolarmente pesanti.

- ARTICOLO 3

Non sono pervenute denunce nè sono state accertate discriminazioni per ciò che attiene all'attribuzione delle qualifiche, mansioni e progressioni nella carriera.

- ARTICOLO 4

La normativa prevista dall'art. 4 della legge in oggetto risulta osservata dalla generalità delle aziende .

## - ARTICOLO 5

Nel periodo in esame, risultano pervenuti presso gli Ispettorati del Lavoro competenti dei contratti aziendali in materia di lavoro notturno delle donne (n° 17 nella provincia di Cuneo); in provincia di Asti tali accordi hanno interessato 90 donne.

## PROVINCIA DI CUNEO

Nel periodo considerato sono intervenuti n°17 accordi in deroga al divieto del lavoro notturno delle donne, interessanti i seguenti settori merceologici :

## Industria Alimentare -

- FERRERO SPA - stabilimento di Alba - Industria dolciaria - sono stati stipulati i seguenti accordi:  
26/5/1994; 14/6/1994; 1/7/1994; 27/7/1994; 5/8/1994 e 19/8/1994 per un totale di n° 554 lavoratrici assunte come stagionali nel corso dell'anno 1994 per periodi massimi di 22/24 settimane;

- FONTI SAN BERNARDO Spa -Garessio-  
accordo del 9/8/1994 valido per n° 2 lavoratrici nel periodo dal 1/9 al 30/12/1994;

- GAZZOLA Spa - Pastificio - via Cuneo, 25 - Mondovi  
accordo del 14/3/1994 valido per n° 3 lavoratrici per il periodo dal 14/3/1994 al 30/4/1994;

- BEA Spa - Biscottificio - Strada Trinità, 31 - Carrù  
accordo del 14/12/1994 valido per n° 4 lavoratrici per il periodo dal 18/12/1993 al 28/2/1995;

- BEA Spa - Biscottificio - Strada Trinità, 31 - Carrù  
accordo del 14/12/1994 valido per n° 4 lavoratrici fino al 28/2/1995;

- CAMPIELLO SRL - Biscottificio - Viale Vittorio Veneto n° 65 - Cavallermaggiore -  
accordo del 19/10/1994 valido per n° 2 lavoratrici per il periodo dal 21/10/1994 al 30/6/1995;

## Industria Metalmeccanica-

- BITRON "B" Spa - Unità di Dronero - Regione Ricogno -  
accordo del 23/12/1993 valido per n° 2 lavoratrici a partire dal 3/1/1994 al 31/12/1994;

- BITRON "B" Spa - Unità di Dronero - Regione Ricogno-  
accordo del 7/2/1994 valido per n°4 lavoratrici a partire dal 1/2/1994 per la durata di anni 2;



- BITRON "B" Spa - Unità di Dronero - Regione Ricogno -  
accordo del 9/6/1994 valido per n°2 lavoratrici a partire dal  
13/6/1994 fino al 30/9/1994;

- BITRON "B" Spa - Unità di Dronero - Regione Ricogno -  
accordo del 5/10/1994 valido per n°2 lavoratrici a partire dal  
5/10/1994 e fino alla risoluzione del rapporto di lavoro delle  
medesime;

- FINDER Spa - Stabilimento Monviso - Frazione Serro, 31/A  
Sanfront-  
accordo del 12/10/1994 valido per n°21 lavoratrici dal 12/10/1994  
al 31/8/1995;

#### Industrie varie

- EURO COOP. Soc. Coop. r.l. - Pulizia e manutenzione ambiente -  
Guarene-  
accordo del 30/9/1994 per n° 13 socie lavoratrici per il periodo  
dall'1/10/1994 all'1/10/1995 e per appalti di pulizia presso lo  
stabilimento Ferrero Spa di Alba.

Si comunica inoltre che, relativamente agli  
accordi stipulati nel corso dell'anno 1993 restano in vigore i  
seguenti:

#### Industria Alimentari

- Soc. Coop. LAVORO DEL ROERO Srl - Stabilimento di ALBA -  
produzione prodotti ortofrutticoli accordo del 28.08.1991  
valido per circa 80 lavoratrici - periodo indeterminato.

- FATTORIE OSELLA Spa - Stabilimento di Cavallermaggiore -  
Industria casearia -  
accordo del 18/6/1993 valido per n°4 lavoratrici dal 21/6/1993 -  
periodo indeterminato.

#### Industria metalmeccanica

- GRAZIANO TRASMISSIONI Spa - Stabilimento di Sommariva Perno-  
accordo del 2/6/1992 valido per n°12 lavoratrici a tempo  
indeterminato.

#### Industria chimica

- ANFOSSI GIOVANNI - Stabilimento di Guarene -  
lavorazione materie plastiche - accordo del 17.09.1992 valido  
per n° 6 lavoratrici - periodo indeterminato.

## PROVINCIA DI A S T I

Nel corso dell'anno 1994 sono stati sottoscritti accordi sindacali che, in deroga alla legge, prevedono l'utilizzo di personale femminile per il lavoro notturno presso le industrie metalmeccaniche GATE Spa di Asti, SEMAR Srl di Portacomaro e GENERAL CAB Srl di Celle Enomondo, presso la cartotecnica SISA Spa di Asti e presso l'azienda tessile FRA PRODUCTION Spa di Cisterna d'Asti; tali accordi hanno complessivamente interessato 90 donne e sono apparsi in buona sostanza motivati dall'esistenza di ottimizzare la produzione attraverso il razionale sfruttamento degli impianti, anche al fine di rispondere con prontezza e flessibilità alle richieste spesso non pianificabili della clientela.

## - ARTICOLO 6

Circa lo stato di applicazione dell'articolo 6 non è stato evidenziato che le norme stesse siano state disattese.

## - ARTICOLO 7

Anche l'applicazione dell'articolo 7 risulta osservata in quanto non sono pervenute segnalazioni, nè sono state rilevate infrazioni presso le aziende visitate dall'Ispettorato del Lavoro.

## - ARTICOLO 15

Non risulta che le lavoratrici o le OO.SS. abbiano fatto ricorso ai Pretori per comportamenti diretti a violare le disposizioni di cui agli articoli 1 e 15 della legge 903/77, come pure non risulta che le OO.SS. abbiano promosso ricorso in materia di discriminazione sessuale ai sensi dell'articolo 28 della legge 300/70.

Nella regione non risultano occupate donne nei lavori sotterranei in miniere, cave e gallerie.

## SPORTELLO DONNA e LAVORO

A distanza di due anni e mezzo dall'apertura lo sportello donna si è dato dei correttivi ed ha modificato per molti aspetti la sua fisionomia.

Sono passate più di 1500 persone che hanno fruito di un approfondito colloquio personalizzato nel corso del 1994 e si è riscontrato che non si aspettavano scarse informazioni ne erano interessate alla tutela del lavoro, ma ponevano esclusivamente

due tipi di richiesta: LA RICERCA DI LAVORO E LA CREAZIONE DI IMPRESA. E' stato registrato un flusso complessivo di circa 5000 interventi ( le stesse persone anche più volte si sono rivolte alla struttura ).

La domanda ha indotto ad adeguarsi all'esigenza dell'utenza ed a costruire uno sportello a misura di richiesta.

Si è così optato per una scelta netta: orientarsi principalmente nel campo della ricerca/accesso al lavoro e creazione di impresa, tralasciando il settore della tutela già coperto da: Organizzazioni Sindacali, Associazioni, Consigliere di parità ed Uffici del lavoro.

Per offrire una risposta ed agevolare l'incontro della domanda e dell'offerta, si è costituita una banca dati utile:

- 1) agli operatori al fine di monitorare la popolazione femminile in età da lavoro;
- 2) alle aziende che vogliono effettuare assunzioni ( già un buon numero di donne sono riuscite a trovare lavoro ).

A tal proposito è necessario sottolineare il forte potenziale della forza lavoro femminile: varietà delle figure professionali, percorsi formativi, conoscenza delle lingue straniere, conoscenze informatiche, competenze artistiche, economiche, ambientalistiche, ... capacità professionali, anni di esperienza, disponibilità alla mobilità territoriale e professionale ... forte presenza ed operatività a livello volontariato ed associazionismo, comunicativa, dinamicità, le più disparate mansioni ( uno schedario ed elenchi di persone sono a disposizione delle imprese .

Il compito di dare ampia diffusione alla banca dati ed ancor più rilievo al potenziale della forza lavoro femminile è divenuto obiettivo ultimo dello sportello che vuole offrire più possibilità alle donne di inserirsi o reinserirsi nel mercato del lavoro piemontese.

Lo sportello in una prima fase ha svolto prevalentemente il ruolo di indirizzario offrendo all'utenza la sola informazione, dopodichè, spinti dalla richiesta dell'utenza, si è passati all'offerta di colloquio, consulenza, orientamento, progettazione, assumendo così il ruolo di filtro.

Si è assunta, in primo luogo, una funzione di ascolto poi di elaborazione, divulgazione della notizia e si è affrontato tutto ciò che comporta e consente la retrocomunicazione (fenomeno che non si era preso in considerazione in fase di progettazione).

~~L'esperienza della retrocomunicazione (informazione di ritorno da parte delle donne) è stata ed è estremamente arricchente perchè stimola il consulente a tenersi sempre aggiornati, a mirare sempre più gli interventi, ad ampliare le proprie conoscenze, all'essere sempre attenti e soprattutto mediatori, filtri o meglio ancora portavoci delle donne: delle loro problematiche, delle loro richieste e delle loro esigenze.~~

Attraverso questa esperienza si coglie un'esigenza primaria da parte dell'utenza femminile: la necessità di passare come da L. 125/91, dal concetto di parità a pari opportunità e successivamente dal concetto di pari opportunità ad opportunità di lavoro.

Le donne chiedono, infatti, allo Sportello, in quanto interlocutore, ed a tutte le strutture preposte, un'attivazione al fine di garantire il diritto fondamentale al lavoro inteso come loro diritto primario (a partire dalla creazione di impresa, al rapporto di lavoro dipendente).

Le donne, che si rivolgono allo Sportello, hanno bisogno di sapere e di sentire che enti e strutture si occupano di loro e dei loro problemi "più da vicino" senza avere interessi secondari (economici, di potere, ecc.).

Necessitano di essere accompagnate per poter partecipare attivamente all'interno del mercato del lavoro come forza produttiva, per poter contare di più, per poter essere presenti con determinazione, dignità e pari opportunità.

L'attività dello Sportello consente di affermare che compito di tutti sia quello di far sì che le strutture in cui si opera o le strutture che operano a favore delle donne lavorino sinergicamente.

Non ci si può permettere né dispersione di energie, né tanto meno di risorse umane, con il rischio di disinformare anziché informare.

Per far ciò è necessario essere più visibili, così come il nostro agire deve essere più visibile e trasparente.

IL DIRETTORE  
(Dr. Vito Trusolino)



## DATI STATISTICI SPORTELLO DONNA E LAVORO PIEMONTE 1994

Colloqui nel corso del 1994

TOT. 1313

**ETA'**

donne dai 15 ai 20 anni	143
donne dai 21 ai 31 anni	706
donne dai 32 ai 39 anni	272
donne con più di 40 anni	192

**TITOLO DI STUDIO**

Elementare	45
Media inferiore	443
Media Superiore	515
Istituti tecnici	79
Laurea	207
Nessun titolo	24
Media Superiore (515) di cui	
Ragioniere	138
Periti Aziendali..	77
Laurea (207) di cui:	
Lettere	35
Lingue	49

**SITUAZIONE**

L.223	coloro che sono in mobilità	47
L.407	coloro che hanno 2 anni disoccupaz.	576 (possono anche avere L.863)
CIGS	coloro che sono in cassa integrazione	18
L.863	coloro che hanno dai 15 ai 31 anni	849
coloro che non hanno leggi che agevolano assunz.		190
coloro che desiderano cambiare lavoro		42

**PROFESSIONI (più ricorrenti)**

Cameriere	99
Imp. Amm.ve	100
Contabili	37
Add.Segreteria	18
Insegnanti	55
Add.pulizia/Assistenza	44
Baby sitters	21
Donne che non hanno avuto esperienze lavorative o di scarso significato	425

**CONOSCENZA LINGUE**

Conoscono almeno 1 lingua straniera a livello scolastico	562
Non conoscono lingue straniere	751

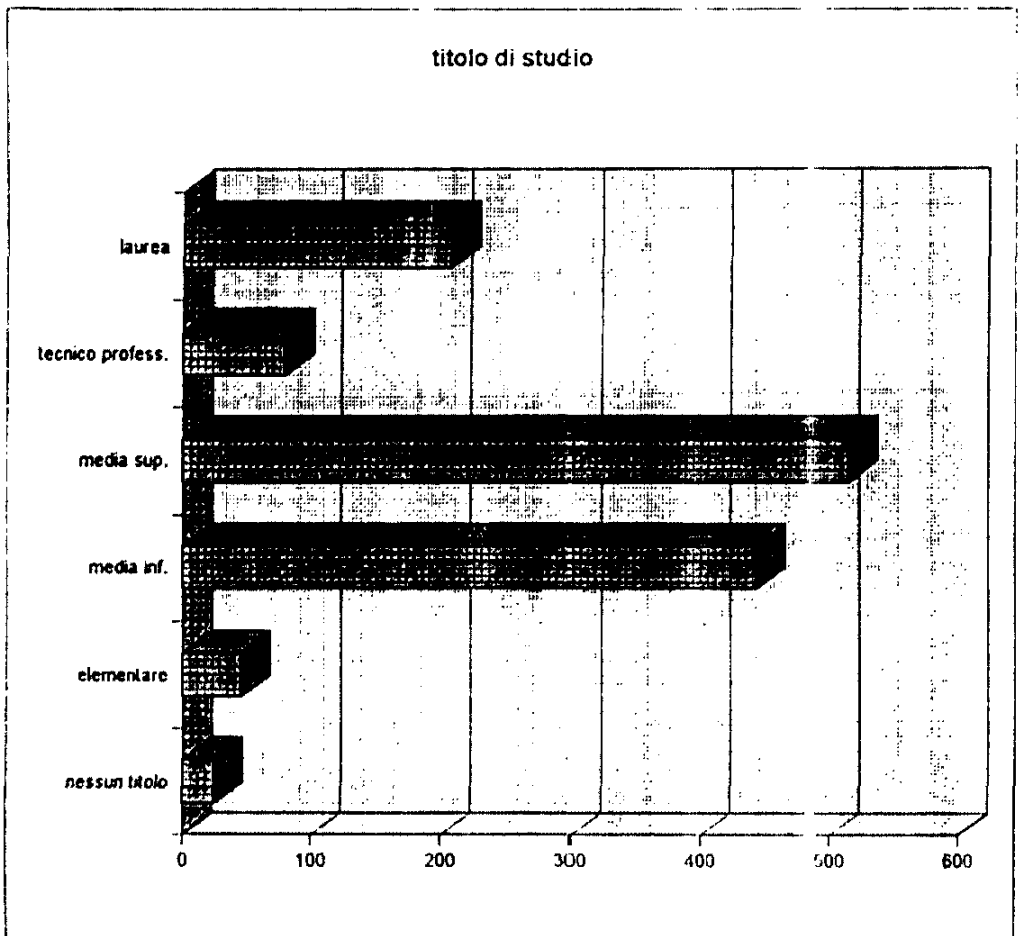
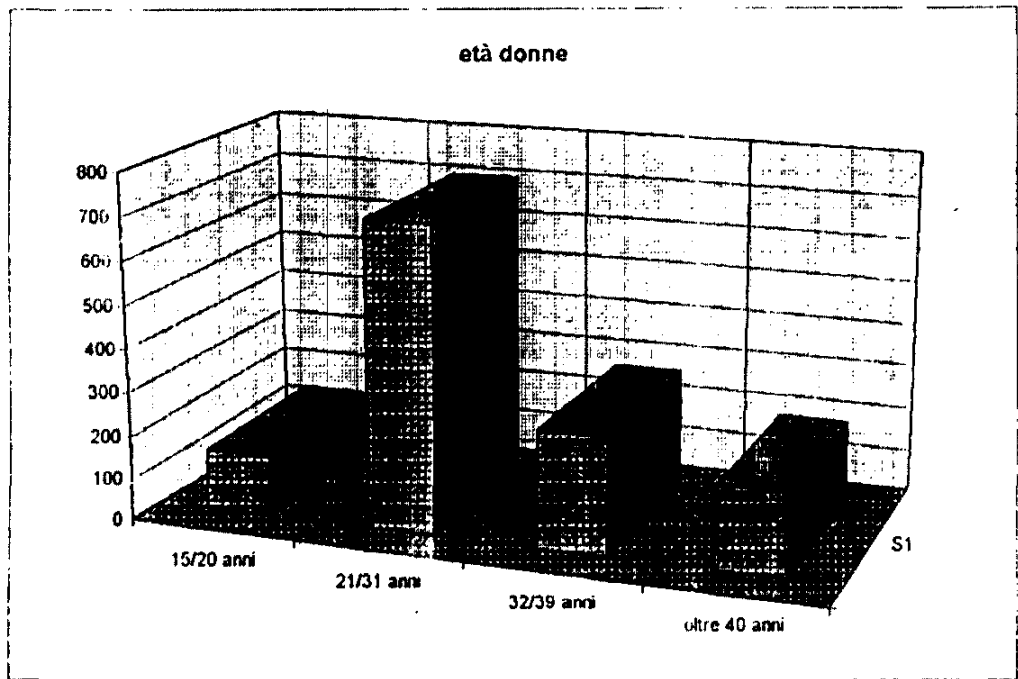
**DISPONIBILITA' A LIVELLO EUROPEO**

Molto interessate	145
Incerte	67
Non interessate	1101

**IMPRENDITORIA**

74

(Corrispondono a gruppi di imprese)



## XII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

## AVVIAMENTI E LICENZIAMENTI NEGLI ANNI 1993 E 1994.

	A V V I A M E N T I						L I C E N Z I A M E N T I					
	1993		1994		VARIANZ.% + 21,31	ANNO D	1993		1994		VARIANZ + 46,0	
	D	T	D	T			D	T	D	T		
AGRICOLTURA												
ALESSANDRIA	807	1878	979	2339		569	1517	831	2222		2222	
ASTI	400	1068	417	1241	+ 4,25	480	1148	370	1055	- 2,2	1055	- 2,2
CUNEO	2801	6699	2497	6103	- 10,85	2771	6800	2323	6014	- 16,1	6014	- 16,1
NOVARA	175	667	236	776	+ 34,85	166	540	209	755	+ 25,9	755	+ 25,9
TORINO	427	1211	350	1120	- 18,03	412	1294	494	1297	+ 19,9	1297	+ 19,9
VERCELLI	647	1650	640	1740	- 1,08	534	1276	688	1590	+ 28,8	1590	+ 28,8
TOT. DI SETTORE	5257	13173	5119	13319	- 2,63	4932	12575	4915	12933	- 0,3	12933	- 0,3
INDUSTRIA												
ALESSANDRIA	2168	7137	2652	9456	+ 22,32	2836	9662	2824	10805	- 0,4	10805	- 0,4
ASTI	893	3917	1055	5233	+ 18,14	1235	4941	1197	5434	- 3,0	5434	- 3,0
CUNEO	3387	11832	3945	15072	+ 16,47	3564	13881	3663	15359	+ 2,7	15359	+ 2,7
NOVARA	2019	7733	3039	10297	+ 50,52	3080	11109	3100	11421	+ 0,6	11421	+ 0,6
TORINO	5147	23336	9606	38957	+ 86,6	18377	58330	17613	62251	- 4,1	62251	- 4,1
VERCELLI	2017	6104	3408	9551	+ 68,10	3066	9025	3121	9590	+ 1,7	9590	+ 1,7
TOT. DI SETTORE	15631	60059	23705	88566	+ 51,7	32158	106948	31518	114860	- 1,9	114860	- 1,9
SERVIZI												
ALESSANDRIA	3575	5876	3934	6966	+ 10,04	3324	5982	3675	7322	+ 10,6	7322	+ 10,6
ASTI	1634	2428	2161	3322	+ 32,2	1836	2954	1897	3390	+ 3,3	3390	+ 3,3
CUNEO	6730	10890	7628	12638	+ 13,3	6608	10755	6580	11472	- 0,4	11472	- 0,4
NOVARA	5250	8568	5541	9392	+ 5,54	5134	8682	5241	9300	+ 2,0	9300	+ 2,0
TORINO	17410	28344	18504	30324	+ 6,28	20540	37102	20019	37146	- 2,5	37146	- 2,5
VERCELLI	2279	3824	2647	4448	+ 16,1	2649	4993	2900	5600	+ 9,4	5600	+ 9,4
TOT. DI SETTORE	36878	59930	40415	67090	+ 9,59	40091	70468	40312	74230	+ 0,5	74230	+ 0,5
AGNALE GENERALE	57766	133162	69239	168975	+ 19,9	77181	189991	76745	202023	- 0,5	202023	- 0,5



## LOMBARDIA

Le relazioni pervenute da parte degli Ispettorati lombardi per quanto riguarda l'anno 1994, danno rilevanza ad un incremento del fenomeno, già noto, di disoccupazione femminile soprattutto nel settore industriale e ad un particolare aumento del part-time; le donne messe in mobilità sono in numero superiore a quello degli uomini nonostante siano il 34% della forza occupata.

I dati rilevati dagli Ispettorati Prov.li del lavoro nel corso del 1994, in ordine allo stato di applicazione della legge di parità, consentono di affermare che particolari problematiche non sono emerse in Lombardia. Tuttavia, in ordine all'art. 1 della legge 903/77 emergono sette richieste di intervento (Como 2, Mantova 3, Milano 2) in relazione alla ridefinizione del concetto di discriminazione contenuta nell'art. 4 - 1°, 2° e 3° comma della legge 125/91.

Per quanto riguarda, invece, l'art. 5 della legge 903/77 relativo al lavoro notturno femminile, nel 1994 l'attività di vigilanza svolta dagli Ispettorati Provinciali ha consentito di accertare la violazione dell'art. 5 da parte di 17 aziende di cui 3 in provincia di Bergamo, 2 in provincia di Varese, 3 in provincia di Brescia, 6 in provincia di Mantova e 3 in provincia di Milano. Per quanto riguarda gli accordi stipulati in Lombardia per la rimozione del divieto al lavoro notturno, gli Ispettorati Provinciali hanno avuto comunicazione di n. 161 accordi che hanno interessato n. 110 aziende e n. 1245 lavoratrici. Inoltre, si evince che le responsabilità di tipo gestionale e che richiedono una particolare professionalità continuano ad essere affidate prevalentemente agli uomini a parità di mansioni, mentre le donne svolgono i lavori in modo più meticoloso e preciso ma sono anche le prime ad essere maggiormente penalizzate.

Per quanto riguarda l'art. 7 della legge 903/77, sembrerebbe che nel 1994 si sia realizzata una lieve inversione di tendenza rispetto agli anni precedenti, in quanto nel 1993 n. 82 padri avevano utilizzato la normativa rispetto a 13.742 lavoratrici madri, con una percentuale solo dello 0,6%, mentre la percentuale del 1994 è pari all'1,3% sul totale e quindi più del doppio. Tuttavia al di là delle suddette rilevazioni si conferma, comunque, una minoranza di padri che utilizzano tale possibilità.



ISPettorato REGIONALE DEL LAVORO  
PER LA LOMBARDIA  
Via Lepetit, 8 - 20124 MILANO

STATO DI APPLICAZIONE DELLA LEGGE  
N° 903/77 IN LOMBARDIA

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

R E L A Z I O N E

ANNO 1994

\* \* \* \* \*

In conformità alle direttive ministeriali, si riferisce sullo stato di applicazione in Lombardia della Legge n. 903/1977.

I dati e le notizie che si riferiscono sono quelli comunicati dagli Ispettorati Provinciali nelle apposite relazioni sullo stato di applicazione della Legge in parola, nel territorio di competenza, nel corso del 1994, integrati da altri elementi conoscitivi acquisiti da questo Regionale sia attraverso l'attività ispettiva svolta dal Gruppo Ispettivo Regionale per la vigilanza sulla Legge in esame, sia a seguito della attività svolta direttamente in relazione ai nuovi compiti istituzionali attribuiti alla Struttura dalla Legge n. 125/1991 sia, infine, da altre fonti informative tra cui le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori CGIL CISL UIL, la Consigliera Regionale di Parità ed alcune Consigliere Provinciali della Lombardia, nominate con D.M. del 29 aprile 1993. In particolare la CISL Regionale ha fornito la pubblicazione relativa ai "Differenziali retributivi tra uomini e donne" che si allega (All 1), dalla quale emerge la sussistenza di differenza di retribuzione tra uomini e donne in Italia.

Notizie di carattere generale

Anche nel 1994 la Lombardia ha risentito fortemente della situazione economica che ha visto ancora la messa in cassa integrazione guadagni straordinaria ed in mobilità di numerosi lavoratori, sia uomini che donne.

Al riguardo, dai dati elaborati dall'Agenzia per l'Impiego della Lombardia, risulta che, anche nel 1994, come verificatosi l'anno precedente, le donne messe in mobilità sono in numero superiore a quello degli uomini nonostante le stesse siano solo il 34% della forza occupata.

Ciò è dovuto non solo al coinvolgimento di settori a prevalente impiego di manodopera femminile, come il tessile, ma anche al basso livello di scolarizzazione e qualificazione delle donne interessate.

In questo scenario non certamente favorevole, le problematiche connesse al ruolo della donna nel mondo del lavoro hanno continuato, tuttavia, ad essere oggetto di particolare attenzione, da parte delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori nonchè delle forze politiche e degli Organi Istituzionali, sia nazionali che locali, mentre hanno avuto rilevanza sugli organi di stampa

diversi casi di molestie sessuali in ambienti di lavoro. Al riguardo si allega copia della sentenza n. 81 del 2.12.94 emessa dalla Pretura del Lavoro di Milano nei confronti della Ditta Ansaldo Industria S.p.A., a seguito di "accertati atti di discriminazione per motivi di sesso" (All. 2).

Inoltre, il Sottogruppo di Lavoro per le Donne, istituito in seno alla Commissione Regionale per l'Impiego (CRI) e presieduto dalla Consigliera Regionale di Parità, a cui partecipa anche il Capo Settore Parità di questo Regionale, si è fortemente impegnato anche nell'anno di cui si riferisce, affinché, nell'attuazione delle Leggi 223/91 e 236/93, venisse rispettato il principio ivi richiamato di non discriminazione contenuto nella Legge n. 125/91.

A tale proposito si allega copia della delibera CRI n. 441 del 25.5.94 che impone alle aziende interessate da processi di mobilità, di garantire il rispetto dell'art. 6, comma 5 bis della Legge 236/93 (All. 3).

Sempre nell'ambito della parità uomo/donna il Settore di questo Regionale, preposto al coordinamento della normativa di parità ha svolto una serie di attività di cui si riferirà nel prosieguo della presente relazione.

#### Stato di applicazione della Legge n. 903/77

Nel riferire sulle risultanze in ordine allo stato di applicazione delle singole disposizioni contenute nella Legge in parola, si ritiene indispensabile richiamare preventivamente la Legge n. 125/91, attesa la sua rilevanza per la realizzazione della uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro attraverso la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, nonché per la stretta connessione di tale normativa con la Legge n. 903/77. Si fa riferimento, a questo proposito, ai commi 1° 2° 3° e 9° dell'art. 4 della Legge 125 suddetta, relativi:

- al significato di discriminazione ai sensi della Legge n. 903/77 e all'adozione di criteri che svantaggino, in modo proporzionalmente maggiore, i lavoratori dell'uno e dell'altro sesso e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento della attività lavorativa;

- all'introduzione di una precisa terminologia da utilizzare nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate da imprese private e pubbliche;
- alle conseguenze a carico di quegli imprenditori nei cui confronti siano accertati comportamenti discriminatori ai sensi dei commi 1° e 2° suddetti ed ai quali siano stati accordati benefici dalle vigenti Leggi dello Stato.

Le poche richieste d'intervento pervenute agli Ispettorati del Lavoro della Lombardia, anche nel corso del 1994 riguardano, infatti, in maggioranza, la violazione dell'art. 1 della Legge n. 903/77 in relazione al mancato rispetto delle disposizioni contenute nei commi 1°, 2° e 3° dell'art. 4 suddetto, relative all'accesso al lavoro ed alle iniziative in materia di orientamento e formazione professionale.

Ciò premesso, nel corso del 1994 gli Ispettorati Provinciali hanno svolto l'azione di vigilanza presso diverse aziende anche attraverso l'apposito Gruppo Ispettivo Regionale, così come avvenuto negli anni scorsi.

L'attività ispettiva ha avuto origine, in prevalenza, dalle richieste di intervento pervenute da alcune Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dalla Consigliera Regionale di Parità.

Gli Ispettorati Provinciali hanno altresì continuato ad esercitare un attento controllo sugli accordi di deroga al divieto del lavoro notturno nelle aziende manifatturiere, attraverso l'esame delle comunicazioni inviate ai sensi dell'art. 5 della Legge, con interventi ispettivi presso quelle aziende le cui comunicazioni non risultavano conformi a quanto previsto dallo stesso art. 5.

In merito alle risultanze della vigilanza e, più in generale, dell'attività amministrativa svolta dagli Ispettorati Provinciali, si riferisce quanto segue.

#### Articolo 1

In ordine alla norma in esame, si comunica che:

A - sono pervenute sette richieste d'intervento, così suddivise

Como .....	2
Mantova .....	3
Milano .....	2

In provincia di Como, la prima richiesta ha riguardato l'ipotesi di discriminazione, rispetto alla carriera, nei confronti di una funzionaria 9° livello - psicologa - di una USSL. A seguito di accertamento del Gruppo Ispettivo Regionale, per conto dell'Ispettorato Provinciale di Como, è risultato che l'interessata, prima nella graduatoria in ruolo, era stata effettivamente discriminata nell'attribuzione di un incarico affidato, con delibera, ad un collega maschio, con la motivazione che la lavoratrice, peraltro ancora in servizio, a breve avrebbe dovuto assentarsi per astensione obbligatoria per maternità.

Di fatto tale mancata attribuzione ha comportato, in sede di concorso interno a quattro posti per psicologo di 10° livello della stessa USSL l'assegnazione di un minor punteggio, non avendo potuto far valere quello previsto per i titoli relativi a incarichi svolti in precedenza.

Ciò ha determinato la classificazione al 5° posto nella graduatoria dei vincitori del concorso con conseguente impossibilità di accesso dell'interessata al 10° livello.

Sulle risultanze di cui sopra è stata redatta apposita informativa a carico dei Presidenti pro-tempore della USSL, nonché dei componenti l'Organo Collegiale che aveva approvato la Delibera di incarico al Funzionario di sesso maschile al posto dell'interessata solo perchè quest'ultima, come già detto in precedenza, era prossima all'astensione per maternità.

Nel secondo caso il tempestivo intervento dell'Ispettorato del Lavoro di Como relativo all'accesso presso il Comune di Como mediante bando di concorso discriminante, ha consentito il ritiro del bando medesimo e la sua riformulazione nel rispetto della normativa di parità.

Mentre per quanto riguarda il caso di discriminazione in provincia di Mantova, già segnalato nella precedente relazione, dovuto a trasferimento ad altra sede, con mutamento delle mansioni, di una lavoratrice che aveva denunciato all'azienda

stessa di avere subito molestie sessuali da parte del Direttore della propria sede di lavoro, si segnala che l'iter processuale determinato dall'informativa del Gruppo Ispettivo Regionale per violazione della normativa in parola non ha avuto seguito per intervenuta oblazione chiesta dal responsabile della azienda in apertura del dibattimento. Si fa altresì presente che anche l'analogo procedimento in sede civile, promosso dalla lavoratrice interessata, si è concluso con una conciliazione che prevede il risarcimento di L. 100 milioni all'interessata, previe dimissioni della stessa dall'azienda.

Per quanto riguarda le altre due denunce per violazione alla legge sulla parità da parte di due lavoratrici in provincia di Mantova, lo stesso Ispettorato non ha ravvisato elementi che comprovassero effettive discriminazioni nei confronti delle lavoratrici stesse in quanto il mutamento delle mansioni di cui si lamentavano era dovuto ad esigenze organizzative e produttive aziendali e non ad intenti discriminatori.

Per quanto riguarda infine la provincia di Milano nel primo caso il Capo Settore Parità di questo Regionale è stato inviato presso l'Ispettorato Provinciale di Milano per una ipotesi di discriminazione ai danni di una lavoratrice, vigile urbano presso il Comune di Segrate, che - al rientro dalla maternità - in un primo tempo era stata spostata di ufficio e successivamente le era stato cambiato più volte l'orario di servizio. Rilevata la discriminazione nei suoi confronti, rispetto al trattamento riservato ai colleghi di sesso maschile, è stata inviata informativa alla Pretura.

Nel secondo caso, invece, il Gruppo Ispettivo Regionale, in accordo con la competente Procura della Repubblica, è intervenuto per una ipotesi di discriminazione contemplata in tre bandi di concorso del Comune di Milano, Area della Vigilanza Urbana.

Questo caso ha visto coinvolte sia le Organizzazioni Sindacali, sia il Coordinamento donne della Polizia Municipale, sia la Consigliera Regionale di Parità che ha posto in essere la procedura prevista dall'art. 4, 6° c. della L. 125/91, chiedendo il parere al Collegio Istruttorio istituito presso codesto Ministero ai sensi dell'art. 7 stessa legge, nonchè informando la CRI prima di promuovere l'azione in giudizio in sede civile per ipotesi di discriminazione collettiva.

In effetti gli accertamenti svolti hanno evidenziato che i criteri stabiliti per il concorso per l'accesso alla 7<sup>a</sup> qualifica funzionale - anzianità di servizio e deroga al titolo di studio - penalizzavano fortemente le dipendenti di sesso femminile presenti nel livello inferiore ma prive di anzianità (trattasi di concorso interno).

Penalizzate risultavano anche le aspiranti esterne per il concorso di 8<sup>a</sup> q.f. e 1<sup>a</sup> dirigenziale, a seguito della ristretta scelta di lauree necessarie per l'accesso alle qualifiche citate.

Il tempestivo intervento dell'Ispettorato ha consentito, su conforme parere della Procura della Repubblica di diffidare l'Ente a rimuovere le discriminazioni riformulando i bandi nel rispetto della normativa di parità.

L'Amministrazione Comunale conseguentemente ha riformulato i tre bandi come segue.

Per l'accesso al concorso interno per la 7<sup>a</sup> q.f. è stata introdotta una deroga all'anzianità di servizio per consentire la partecipazione delle dipendenti donne neo-qualificate al 6° livello.

Per l'accesso alla 8<sup>a</sup> q.f. e 1<sup>a</sup> dirigenziale l'Ente ha ampliato le possibilità ad altre lauree, quali architettura, sociologia e psicologia che sono facoltà privilegiate dalle donne, come è risultato dagli accertamenti svolti, così come è emerso che altri Comuni capoluoghi di regione quali Torino e Bologna avevano già ampliato le possibilità di accesso ad altre lauree, compresa lettere.

L'ampliamento attuato dall'Amministrazione Comunale di Milano, pertanto, non è stato ritenuto esaustivo rispetto alle possibilità di apertura ad altre lauree ritenute altrettanto valide ai fini delle mansioni relative alle qualifiche in argomento.

A seguito di tali risultanze è stata pertanto redatta ulteriore informativa all'Autorità Giudiziaria.

- B - Non sono pervenute agli Ispettorati Provinciali comunicazioni di deroga, concordate in sede di contrattazione collettiva, tendenti ad individuare mansioni particolarmente pesanti che giustificano una discriminazione nell'assunzione al lavoro di personale femminile.

Gli unici accordi esistenti in tal senso in Lombardia risultano pertanto quelli stipulati negli anni scorsi in provincia di Cremona, di cui si è riferito nella relazione annuale del 1989.



## Articolo 2

### Diritto alla stessa retribuzione

Nessuna segnalazione è pervenuta in merito agli Ispettorati e anche nel corso della normale attività di vigilanza non sono emerse violazioni alla norma in esame.

## Articolo 3

### Attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e della progressione di carriera

Per quanto riguarda la violazione dell'art. 3 si veda quanto già riferito circa la violazione anche dell'art. 1 della presente legge, nel caso di discriminazione verificatosi in una USSL in provincia di Como.

## Articolo 4

### Prosiegua attività

Gli Ispettorati non sono stati interessati, nè risultano controversie, sia di carattere civile che sindacale, in ordine all'età di pensionamento delle lavoratrici sul diritto di opzione accordato al personale femminile.

## Articolo 5

### Lavoro notturno

Nel corso del 1994 l'attività di vigilanza svolta dagli Ispettorati Provinciali, anche sulla scorta delle comunicazioni degli accordi per la rimozione del divieto del lavoro notturno delle donne, ha consentito di accertare la violazione dell'art. 5 da parte di n. 17 aziende di cui 3 in provincia di Bergamo, 2 in provincia di Varese, 3 in provincia di Brescia, 6 in provincia di Mantova e 3 in provincia di Milano.

In particolare in provincia di Bergamo 2 violazioni riguardano un'azienda industriale esercente attività di imbustamento di materiale pubblicitario per avere adibito al lavoro

notturmo in tempi diversi n. 13 dipendenti operale senza l'accordo di deroga. Quanto sopra riguarda anche 2 casi di Milano e le 3 aziende in provincia di Brescia che hanno visto coinvolte n. 14 lavoratrici per un totale di n. 185 giornate.

L'altro provvedimento preso in provincia di Bergamo riguardava la mancata trasmissione dell'accordo di deroga entro il termine di 15 giorni previsto dalla legge.

Quanto sopra ha riguardato anche la terza azienda nel milanese e 1 delle 2 aziende segnalate in provincia di Varese.

L'altra azienda artigiana aveva adibito al lavoro notturno n. 8 lavoratrici senza il relativo accordo di deroga, pertanto, oltre alla comunicazione di reato alla Procura della Repubblica, l'Ispettorato del Lavoro di Varese ha provveduto al recupero contributivo sulla maggiorazione del 33% spettante alle medesime lavoratrici per turno notturno, nonchè alla corresponsione alle interessate delle indennità dovute da parte dell'azienda.

Sempre in merito all'art. 5 della Legge 903/77 questo Regionale, come già riferito nella relazione dello scorso anno, ha chiesto a codesto Ministero con nota n. 959/69 del 2.3.93, direttive di comportamento in ordine al quesito posto dall'Ispettorato Provinciale del Lavoro di Sondrio sulla attuale applicabilità o meno del citato articolo, anche agli effetti dell'attività di vigilanza da parte degli Ispettorati.

Ciò in riferimento alla sentenza della Corte di Giustizia della C.E.E. del 25.7.1991, che in pratica abolisce il divieto del lavoro notturno per le donne, nonchè alla sentenza n° 389 dell' 11.7.89 della Corte Costituzionale e alla sentenza dell' 8.7.92 del Tribunale di Catania - tutte tendenti a disapplicare norme nazionali contrastanti con direttive comunitarie.

In merito nessuna risposta è pervenuta da parte di codesto Ministero, pertanto gli Ispettorati Provinciali, così come disposto da questo Regionale nella nota citata, continuano a ritenere perfettamente in vigore l'art.5 in parola.

Su questo argomento risulta che, specie in quest'ultimo periodo, esiste una maggiore disponibilità delle lavoratrici a prestare lavoro notturno, rappresentata già in sede di domande di assunzione.

Per quanto riguarda gli accordi stipulati in Lombardia nel corso del 1994 per la rimozione del divieto al lavoro notturno, di cui è stata data la prevista comunicazione agli Ispettorati Provinciali - accordi che si allegano in fo

tocopia - questi sono stati n° 161, hanno interessato n°110 aziende e n° 1245 lavoratrici. (All. 4/11).

La differenza fra il numero degli accordi ed il numero delle aziende interessate è dovuta al fatto che nel corso dell' anno sono stati stipulati più accordi di deroga - spesso di breve durata - presso le stesse aziende.

Il numero di aziende manifatturiere interessate, suddivise fra settore merceologico ed il numero delle lavoratrici impiegate in ciascun settore nell'ambito della Lombardia, è il seguente:

<u>Settori</u>	<u>Lavoratrici</u>
tessile/abbigliamento aziende n° 51	n° 440
materie plastiche aziende n° 11	n° 96
alimentare/dolciario aziende n° 18	n° 368
metalmeccanico aziende n° 10	n° 55
chimico aziende n° 3	n° 88
grafico/cartotecnico aziende n° 8	n° 131
elettronico/elettromeccanico aziende n° 2	n° 10
edilizia industriale aziende n° 2	n° 11
altro n° 5	n° 46
<hr/> Totale n° 110	<hr/> n° 1245

La loro distribuzione in ciascuna delle nove province, esclusa Sondrio, in cui non risultano sottoscritti accordi, è la seguente:

BERGAMO

<u>Settore</u>	<u>Lavoratrici</u>
tessile/abbigliamento aziende n° 10	n° 168
materie plastiche aziende n° 5	n° 42
metalmeccanico aziende n° 1	n° 10
alimentare/dolciario aziende n° 4	n° 53
grafico aziende n° 2	n° 41
cartotecnico aziende n° 1	n° 2
elettronico aziende n° 1	n° 1
<hr/>	<hr/>
Totale n° 24	n° 317

BRESCIA

<u>Settore</u>	<u>Lavoratrici</u>
tessile/abbigliamento aziende n° 3 (10 accordi)	n° 21
alimentare/dolciario (3 accordi) aziende n° 1	n° 7
calzifici aziende n° 4	n° 15

## XII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

confezioni aziende n° 1		n° 2
metalmeccanico aziende n° 1		n° 9
plastica aziende n° 1		n° 3
<hr/>		
Totale n° 11	( 20 accordi)	n° 57

COMO

<u>Settore</u>		<u>Lavoratrici</u>
tessile/abbigliamento aziende n° 8	(31 accordi)	n° 63
metalmeccanico aziende n° 2		n° 7
alimentare/dolciario aziende n° 2		n° 34
grafico aziende n° 1		n° 14
carta aziende n° 1		n° 2
chimico aziende n° 1	(2 accordi)	n° 72
plastico aziende n° 2		n° 16
altro aziende n° 2	(3 accordi)	n° 28
<hr/>		
Totale n° 19	(36 accordi)	n° 236

## XII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

CREMONA

<u>Settore</u>	<u>Lavoratrici</u>
alimentare/dolciario aziende n° 1	n° 170
elettromeccanico aziende n° 1	n° 9
plastica aziende n° 1	n° 3
tessile aziende n° 4	n° 6
<hr/>	<hr/>
Totale n° 7	n° 188

MANTOVA

<u>Settore</u>	<u>Lavoratrici</u>
tessile/abbigliamento aziende n° 4 (9 accordi)	n° 33
edilizia industriale aziende n° 1	n° 7
alimentare aziende n° 1	n° 2
<hr/>	<hr/>
Totale n° 6 (15 accordi)	n° 42

MILANO

<u>Settore</u>	<u>Lavoratrici</u>
tessile abbigliamento aziende n° 7	n° 44
alimentare aziende n° 7	n° 49
metalmeccanico aziende n° 5	n° 19

## XII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

cartotecnica aziende n° 3	n° 72
altre aziende n° 3	n° 18
<hr/> Totale n°25	<hr/> n° 202

PAVIA

<u>Settore</u>		<u>Lavoratrici</u>
tessile/abbigliamento aziende n° 3	(7 accordi)	n° 34
chimica aziende n° 1		n° 1
plastica aziende n° 1		n° 20
<hr/> Totale n° 5	(9 accordi)	<hr/> n° 55

VARESE

<u>Settore</u>		<u>Lavoratrici</u>
tessile aziende n° 7	(10 accordi)	n° 54
alimentare aziende n° 2	(11 accordi)	n° 53
plastica aziende n° 1		n° 12
edilizia aziende n° 1		n° 4
meccanica aziende n° 1		n° 10
chimica aziende n° 1		n° 15
<hr/> Totale n° 13	( 25 accordi )	<hr/> n° 148

Gli stessi accordi, inoltre, come già verificatosi per quelli degli anni scorsi, non sempre indicano il numero delle lavoratrici interessate al lavoro notturno, ma precisano, in alcuni casi, che il divieto riguarderà il personale che verrà assunto dal giorno dell'accordo in poi ed è quindi, difficilmente prevedibile il numero delle donne che potranno essere assunte nel corso dell'anno.

In questi casi gli Ispettorati richiedono alle parti le precisazioni del numero ancorchè come previsione, salvo ulteriore precisazione nei casi in cui il numero indicato dovesse essere superato, oppure in sede ispettiva, emettono un'apposita "disposizione", con la quale richiamano l'obbligo delle parti di comunicare all'Ispettorato del Lavoro il numero delle lavoratrici interessate, così come previsto dal secondo comma dell'art.5 di cui trattasi, entro i quindici giorni stabiliti, qualora venisse assunto un numero di donne da adibire al lavoro notturno superiore a quello indicato nell'accordo o nella lettera di comunicazione dell'intervenuta deroga.

Circa i motivi che sono alla base degli accordi in parola, a parte alcuni in cui non sono evidenziati, ferma restando nella maggior parte dei casi la dicitura "constatata la volontarietà delle lavoratrici", questi consistono:

- nel salvaguardare l'occupazione sia per evitare ipotesi di decentramento di produzione sia anche per risparmio energetico, nonchè razionalizzare la produzione;
- nella migliore utilizzazione degli impianti per far fronte a particolari esigenze di produzione e anche a fronte dei rilevanti investimenti effettuati per gli impianti stessi;
- improvvise richieste di mercato, anche estero;
- ricerca di nuove strategie commerciali e di produzione, intese in termini di maggior flessibilità operativa e del tempo di lavoro;
- motivi di sicurezza in quanto possono essere necessari interventi tempestivi, anche in orario notturno, da parte di personale qualificato e opportunamente addestrato.

Circa le donne che hanno effettuato lavoro notturno nel corso del 1994 sulla base di accordi di deroga stipulati negli anni precedenti a quello di cui si riferisce ed ancora in vigore, queste, sulla scorta dei dati comunicati dagli Ispettorati Provinciali, ammontano a n. 6.948, distribuite nei territori delle seguenti province:



BERGAMO .....	n. 3.613
BRESCIA .....	n. 1.225
CREMONA .....	n. 213
MANTOVA .....	n. 700
MILANO .....	n. 641
PAVIA .....	n. 53
SONDRIO .....	n. 36
VARESE .....	n. 467

In merito al numero delle donne utilizzate nel lavoro notturno nel corso del 1994, come da precedente disposizione ministeriale, si allega in calce alla presente relazione l'apposito modello compilato in ogni sua parte.

#### ARTICOLO 6

##### Lavoratrici adottanti bambini

Non sono state segnalate inadempienze nè sono emerse violazioni nel corso della normale attività di vigilanza. Sono stati invece forniti all'utenza chiarimenti circa l'applicazione della normativa in esame.

Non risulta tuttavia il numero delle lavoratrici che hanno usufruito dei benefici di legge, in quanto le sedi dell'INPS non sono in grado di fornire dati disaggregati.

#### ARTICOLO 7

##### Padri

Anche quest'anno si conferma che nella quasi totalità dei casi è la madre che utilizza la normativa per assentarsi ed accudire il bambino.

Non risultano casi di violazione del diritto del lavoratore padre, risulta invece il numero di padri che hanno usufruito della norma in quanto la sede regionale INPS ha fornito dati disaggregati.

Da tali dati risulta che le lavoratrici che hanno usufruito dell'art. 7 della Legge 1204/71 sono state 16.040 mentre i lavoratori padri che hanno usufruito dell'art. 7 sono stati 202, invece i padri che hanno usufruito anche dell'astensione obbligatoria e dei permessi giornalieri sono stati 8, per un totale di 210.

Per il 1994 sembrerebbe pertanto che si sia realizzata una lieve inversione di tendenza rispetto agli anni precedenti, in quanto nel 1993 n. 82 padri avevano utilizzato la norma in parola, in relazione a 13.742 lavoratrici madri, con una percentuale pertanto solo dello 0,6%, mentre la percentuale del 1994 è pari all'1,3% sul totale e quindi più del doppio.

Tuttavia confrontando i due dati numerici si conferma l'assoluta esiguità di lavoratori padri interessati ad utilizzare tale possibilità.

#### Articolo 15

Non risulta che siano stati emessi decreti motivati volti alla cessazione di comportamenti illegittimi conseguenti alla violazione di cui agli artt. 1 e 5 della Legge in esame, nè ricorsi al Pretore in materia di discriminazioni sessuali promossi ex art. 28 L. 300/70 direttamente o dalle OO.SS.

\* \* \* \* \*

Si ritiene altresì opportuno riferire sull'attività svolta da questo Regionale, come già rappresentato nella relazione dello scorso anno, sullo stato di applicazione della Legge 125/91.

Oltre a quanto si è già riferito nella presente relazione per i casi di discriminazione rilevati, anche mediante l'attività del Gruppo Ispettivo Regionale già citato, in violazione alle Leggi 903/77 e 125/91, che già hanno dato origine ad apposite informative alla Magistratura competente, questo Regionale ha coordinato l'attività e collaborato con gli Ispettorati Provinciali per la piena attuazione della Legge 125/91 per

le parti di competenza, in quanto sono entrate definitivamente a regime le azioni positive previste dall'art. 2 della legge citata.

Per alcuni di questi progetti, che contemplavano un percorso formativo, gli Ispettorati Provinciali avevano già provveduto alla vidimazione dei registri di presenza mentre, allo stato attuale, risulta che gli Ispettorati medesimi vengono interessati, da parte del Comitato Nazionale di Parità con apposite singole richieste, in ordine alle verifiche amministrativo-contabili per l'espletamento delle incombenze di cui all'articolo 3, punto 3, del D.P.M. 22 Luglio 1991 ai fini della corresponsione del saldo finale del contributo concesso.

Infatti nel 1994 sono state effettuate le verifiche amministrativo-contabili di 2 su 3 delle azioni positive attuate a seguito del decreto relativo all'anno 1992, nonché le verifiche iniziali relative all'avvio entro i termini delle azioni positive approvate da codesto Ministero, in numero di 3 relative al 1992 e di 7 relative al 1993.

Appare evidente come la normativa di parità, soprattutto con l'entrata in vigore della Legge n. 125/91, unitamente a specifici elementi contrattuali, vada sempre più pregnando le relazioni industriali, contribuendo al diffondersi di una cultura improntata alla parità sostanziale nel lavoro tra i due sessi.

Per quanto riguarda lo stato di applicazione della Legge 125/91 da parte di questo Regionale, si rende noto che sono tuttora in evidenza le segnalazioni pervenute per i rapporti ai sensi dell'art. 9 L.125/91, forniti su modelli alternativi a quello previsto dal D.M. ministeriale. Ciò in considerazione che il ricorso presentato dalla Confindustria al TAR del Lazio, avverso il D.M. anzidetto, è tuttora pendente e che il Comitato Nazionale per la parità e le pari opportunità presso codesto Ministero, sollecitato a fornire chiarimenti a seguito di apposita richiesta di questo Regionale, non li ha ancora fatti pervenire.

Sono state altresì fornite tutte le informazioni circa la data di scadenza dei termini di presentazione del rapporto citato, di cui si attende tuttora il decreto di rinnovo della modulistica.

## CONCLUSIONI

I dati e gli elementi emersi nel corso del 1994, in ordine allo stato di applicazione della legge di parità, sulla base dell'attività svolta dagli Ispettorati Provinciali del Lavoro nonché dal Gruppo Ispettivo Regionale, consentono di affermare che - in linea di massima - la normativa in parola ha trovato soddisfacente attuazione.

L'attività del Gruppo in particolare ha consentito una notevole sensibilizzazione sulla normativa di parità delle aziende, delle associazioni imprenditoriali, delle organizzazioni sindacali e anche delle amministrazioni pubbliche locali. Inoltre la stessa attività ha consentito e consentirà ai singoli ispettori che ne fanno parte, tra cui un elemento in forza presso ciascun Ispettorato Provinciale nel cui territorio vengono condotti gli accertamenti, di acquisire, attraverso l'approfondimento della normativa specifica ed il confronto con gli altri colleghi sulle singole problematiche che l'attività ispettiva pone di volta in volta in evidenza, quella necessaria professionalità che deve essere alla base dell'azione che l'Ispettorato del Lavoro è chiamato a svolgere in questo particolare e complesso comparto della legislazione sociale.

Dalle segnalazioni pervenute emerge, tuttavia, la violazione dell'art. 1 della L. 903/77 in relazione alla ridefinizione del concetto di discriminazione contenuta nell'art. 4, 1° 2° e 3° comma della L. 125/91.

In particolare a questo proposito si deve comunque rilevare che solo in alcuni bandi di concorso, che si è avuto modo di controllare, è stata già riportata la dicitura "dell'uno o dell'altro sesso" prevista dalla norma, mentre si ha motivo di ritenere che tale norma non venga adeguatamente rispettata.

Altra norma non sempre risultata osservata, è l'art. 5 della legge in parola, relativo al lavoro notturno delle donne. Infatti è stata accertata la persistenza di alcuni casi di impiego di lavoratrici nel turno di notte senza che sia intervenuto preventivamente il previsto accordo per la rimozione del divieto.

Resta comunque l'esigenza che codesto Ministero chiarisca se l'art. 5 in parola conserva ancora la sua efficacia o meno, alla luce della sentenza della Corte di Giustizia della CEE del 25 luglio 1991, di cui si è riferito nella precedente relazione, nonché della ulteriore sentenza della Corte di Cassazione Sezione Lavoro n. 1271 del 3.2.95.

Infine, per quanto riguarda l'attività di vigilanza, questo Regionale, attesa l'esigenza della sua intensificazione e specializzazione a fronte della complessa e delicata materia disciplinata dalle due leggi più volte citate e strettamente connesse fra loro, pur prendendo atto che codesto Ministero nel 1993 ha organizzato due corsi di aggiornamento sulla materia, ritiene quanto mai opportune le seguenti iniziative a livello nazionale:

- 1) incremento della realizzazione dei corsi ministeriali di formazione ed aggiornamento del personale - in particolare per quello ispettivo - nella specifica normativa di parità uomo/donna quanto mai attuale dopo le recenti sentenze, anche a livello europeo. Si ritiene di dover confermare la necessità che una parte di questi corsi, come già rappresentato nella relazione dello scorso anno, debba essere tenuta a livello decentrato regionale, onde facilitare la partecipazione al maggior numero possibile di personale femminile, particolarmente interessato e impegnato su questi temi;
- 2) predisposizione di apposito software che consenta l'elaborazione dei dati relativi all'attività di vigilanza e di quelli relativi all'utilizzo della Legge n. 125/91, anche per poter confrontare i dati stessi con quelli inerenti la attuazione di altre norme che riguardino o possano riguardare le lavoratrici ed il mercato del lavoro in generale, quali ad esempio la Legge n. 236/93, con particolare attenzione all'art. 6, 5° comma bis, per il rispetto delle percentuali di uomini e donne posti in mobilità, pur avendo riguardo alle mansioni.

Ciò potrà consentire una migliore e più completa conoscenza dello stato di attuazione della normativa di parità.

Infine, si ritiene doveroso rappresentare l'inefficacia della sanzione prevista dall'art. 16 della Legge n. 903/77 consistente nel pagamento di un'ammenda oblabile su richiesta dell'interessato.

Trattandosi, nella fattispecie, di "oblazione ordinaria" il magistrato non può rifiutarne l'ammissione, anche se la violazione non è stata rimossa.

Invece la Legge 758/94 che ha concluso l'iter di depenalizzazione delle norme in materia di lavoro ha appesantito notevolmente la sanzione per la violazione dell'art. 5, punendo il mancato rispetto del divieto al lavoro notturno, in assenza di deroga, con l'ammenda da 1 a 5 milioni o l'arresto da 2 a 4 mesi.

La 758 inoltre ha depenalizzato tutte le violazioni previste ai successivi articoli della L. 903/77 mentre ha lasciato invariata la sanzione per gli artt. 1, 2 e 3 e pertanto, proprio per quanto riguarda il divieto di discriminazione, nulla è cambiato in sede penale, con i risultati già segnalati precedentemente, anche in considerazione che la 125/91 non è sanzionata.

Pertanto si ritiene che il sistema sanzionatorio previsto per gli artt. 1, 2 e 3 della 903/77 debba trovare nuova riformulazione adeguando le ammende e inserendo l'obbligo della rimozione delle irregolarità.

L'insufficienza sanzionatoria infatti è motivo rilevante del mancato ricorso da parte delle lavoratrici all'organo di vigilanza.

Consentire - in questa situazione - che continuino ad essere attuati comportamenti discriminatori non viola solo le norme, ma soprattutto la dignità delle lavoratrici, la cui tutela è il principio fondante della presente normativa.

IL CAPO DELL'ISPETTORATO REGIONALE DEL LAVORO  
Dott. Fernando Gramigna



## Regione LOMBARDIA

## ARTICOLO 5 - LEGGE n. 903/77

- Numero di lavoratrici che effettuano lavoro notturno nelle aziende manifatturiere per contratti di deroga stipulati nel corso del l'anno 1994	1.245
- Numero di lavoratrici che effettuano lavoro notturno nelle aziende manifatturiere per contratti di deroga stipulati nel corso degli anni precedenti e ancora in vigore	6.948
- TOTALE	8.193
- Settori interessati, nell'ordine	Tessile/abbigliamento, alimentare/dolciario, materie plastiche, metalmeccanico, e grafico/cartotecnico
- Motivi ricorrenti che hanno determinato le deroghe	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) particolari esigenze tecnico/produttive, occupazionali</li> <li>2) ottimizzazione della resa di impianti e macchinari</li> <li>3) ricerca di nuove strategie commerciali e di produzione</li> <li>4) improvvise richieste di mercato, anche estero</li> </ol>

## CALABRIA

La situazione negli anni 1994 riguardante la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro ha rilevato, nella regione Calabria, una tendenza al recepimento dei contenuti normativi della legge di parità n. 903/77 e della legge n. 125/91.

La forza lavorativa riguarda quasi esclusivamente il settore del pubblico impiego, il settore commerciale e il settore stagionale agricolo.

Nel 1994 sono state inserite nelle liste di mobilità n. 219 lavoratrici che rappresentano il 20,6% del totale degli iscritti. Inoltre, hanno scelto un rapporto di lavoro part-time 262 donne pari al 22,5% rispetto agli uomini senza essere contrastate dalle stesse imprese.

In linea generale il grado di applicazione della normativa anzidetta deve ritenersi soddisfacente su tutto il territorio regionale, atteso che risultino osservate da parte delle grosse aziende e nel settore pubblico le disposizioni dirette ad impedire ogni discriminazione nell'accesso al lavoro, nell'attribuzione delle qualifiche, nelle mansioni e nelle carriere, nonché quelle che stabiliscono il principio della parità retributiva e parità di prestazioni richieste.





Ministero del Lavoro  
e della Previdenza Sociale  
ISPEL  
CORSO GARIBOLDI, 101  
89108 REGGIO CALABRIA

Prot. N. 242  
Allegati  
Risposta al f. N.  
del

OGGETTO

Legge 9/12/1977, n. 903 -  
Parità di trattamento tra  
uomini e donne in materia di  
lavoro - Relazione anno 1994.

REGGIO CALABRIA, 08 FEB, 1995



Ministero del Lavoro e della  
Previdenza Sociale - Dir. Gen.  
Rapporti di Lavoro - Div. V<sup>a</sup>  
R O M A

e.p.c. Al Ministero del Lavoro e della  
Previdenza Sociale - Dir. Gen.  
AA.GG. e Personale - Div. VII<sup>a</sup>  
R O M A

Al Ministero del Lavoro e della  
Previdenza Sociale - Servizio  
Centrale Ispettorato del Lavoro

R O M A

Con riferimento a quanto disposto da codesto Ministero con la lettera circolare n. 5/26860/AG dell'1/11/79, e successive integrazioni, in ordine all'applicazione della normativa indicata in oggetto nella regione Calabria, si trasmette la richiesta relazione.

La legge n. 903/77 afferma, in ossequio al dettato costituzionale, il principio di uguaglianza tra i cittadini, vietando ogni discriminazione, basata sull'appartenenza all'uno od all'altro sesso, al momento dell'accesso al mondo del lavoro, nello svolgimento della formazione professionale, nell'attribuzione delle qualifiche e nell'attribuzione relativa retribuzione a parità di mansioni.

La successiva legge n. 125/91 ha cercato di realizzare concrete e valide opportunità per le donne nell'ambito del

mercato del lavoro, favorendone l'inserimento nei vari settori e realizzando così un'effettiva parità.

Anche se le premesse legislative sono di ampio respiro e sul piano programmatico validissime, devono nella realtà registrarsi grandi difficoltà d'inserimento per le donne, in quanto il contesto economico-sociale è, come accennato, caratterizzato da scarsa disponibilità di posti ed il mercato del lavoro si mostra poco flessibile nei confronti delle richieste d'inserimento da parte delle donne, poiché già in generale anche gli uomini hanno poche occasioni di lavoro.

E' per altro significativo che nella nostra regione lo sbocco naturale dell'occupazione femminile sia costituito per il 20% dal settore del pubblico impiego, dal settore commerciale e dai lavori stagionali nell'agricoltura.

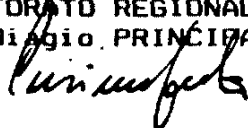
Tali settori risultano saturi in quanto la ripresa economica in atto non ha determinato l'aumento delle occasioni di lavoro, ed il blocco del turn-over presso le pubbliche amministrazioni, anche se non assoluto, non ha consentito un più significativo inserimento occupazionale delle donne.

In particolare, per quanto attiene l'inquadramento professionale delle lavoratrici esso avviene, nelle varie categorie, alle qualifiche più basse.

Nonostante la vigilanza obiettiva effettuata dagli Ispettorati del Lavoro, le dichiarazioni raccolte direttamente dal personale femminile interessato non fanno rilevare la presenza di fenomeni discriminatori e resta il sospetto che il "metus reverentialis" nei confronti del datore di lavoro impedisca la denuncia delle disparità di trattamento non manifestamente evidente.

lanto premesso, si allega la scheda riassuntiva  
contenente i dati richiesti.

IL CAPO ISPETTORATO REGIONALE DEL LAVORO  
(dr Biagio PRINCIPATO)



Att. n.1

**OGHEDA SULLA PARITA' UOMO-DONNA IN MATERIA DI LAVORO**  
 (L.903/1977; L.125/1991; D.M.8.7.1991)

(Circ.n. 92/78 - Dir.Gen. Rapporti di Lavoro - Div.V<sup>^</sup>)

Ispettorato ~~Provinciale~~ del lavoro di REGGIO CALABRIA  
 Regionale

VIOLAZIONI ACCERTATE (L.903/1977)

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

CONTRATTI DEPOSITATI presso l'Ispettorato del lavoro  
in materia di deroghe al lavoro notturno (art.5, comma  
della legge 903/1977) n. NEGATIVO....

INTERVENTI SVOLTI per omesso invio del rapporto di cui  
al 4° comma dell'art.9 della L.125/1991 e art.1 del D.  
M. 8 luglio 1991 n. NEGATIVO....

SANZIONI IRROGATE (art.9, L.125/1991) n. NEGATIVO....

RICHIESTE DI SOSPENSIONE DEI BENEFICI CONTRIBUTIVI  
(art.9, L. 125/1991) n. NEGATIVO.....

**ABRUZZO**

Per quanto riguarda lo stato d'applicazione della normativa in esame si comunica quanto segue.

**L'AQUILA****Art. 1**

Non risulta violazioni alla disposizione relativa all'accesso al lavoro; si evidenzia che nel 1994 su una media mensile di iscritti alle liste di collocamento pari a 32.068 le donne risultano essere 17.856 pari a circa il 56%.

L'occupazione femminile risulta prevalente nel settore agricolo (51%); è fortemente penalizzata la presenza femminile in quello industriale, mentre nel settore terziario è pressochè paritario il rapporto tra i due sessi.

**Art. 2**

Non risulta vi siano state discriminazioni.

**Art. 3**

Non si sono verificate discriminazioni in merito all'attribuzione della qualifica, mansioni o progressione di carriera.

**Art. 4**

Non ci sono state opzioni per la prosecuzione del rapporto di lavoro.

**Art. 5**

La legge in merito non è stata disattesa; risultano stipulati 2 accordi aziendali riguardanti deroga al lavoro notturno che hanno interessato 8 lavoratrici.

**Art. 6**

Non vi sono richieste di precisazioni in merito.

**Art. 7**

Non ci sono state violazioni al riguardo.

**Art. 15**

Non risultano segnalazioni.

**PESCARA**

L'andamento occupazionale nei settori che assumono manodopera maschile non ha subito variazioni sostanziali; confrontando la situazione dell'anno precedente con quella dell'anno in esame, non si evidenziano differenze tali, legate al sesso da poter essere valutate in modo apprezzabile.

Art. 1

a) Non si sono riscontrate violazioni.

b) Non risultano stipulate deroghe.

Art. 3

Non risultano denunciate discriminazioni.

Art. 4

Il ricorso alla normativa è quasi totale.

Art. 5

Non sono stati depositati presso l'U.P.L.M.O. contratti in deroga al lavoro notturno delle donne.

Art. 6

Non vi sono state problematiche specifiche al riguardo.

Art. 7

Non risultano richieste.

Art. 15

Non risultano casi di violazione della normativa.

TERAMO

Art. 1 - 3

Non risulta che vi siano stati accordi aziendali che abbiano interessato lavori pesanti dai quali possano essere escluse le donne.

Non sono state rilevate violazioni relative a discriminazioni riguardanti l'accesso al lavoro, nella formazione professionale e nell'attribuzione delle mansioni, delle qualifiche professionali e della progressione in carriera.

Non sono pervenute segnalazioni da parte di lavoratrici o delle OO.SS.

Art. 4

Non si hanno notizie di lavoratrici che abbiano chiesto di proseguire l'attività lavorativa oltre il limite d'età.

Art. 5

Nel corso del 1994 3 aziende hanno comunicato di aver stipulato contratti in deroga al lavoro notturno.

Artt. 6 e 7

Non sono sorte problematiche per l'applicazione degli stessi articoli.

Art. 15

Non sono stati proposti ricorsi in base a detto articolo.

CHIETI

Nel 1994, da un esame dei dati relativi agli avviamenti al lavoro effettuati dalle sezioni circoscrizionali, emerge una leggera diminuzione degli avviati di sesso femminile in settori tradizionalmente maschili.

**Art.1**

**a) Non si sono riscontrate violazioni**

**b) Non risultano stipulate deroghe**

**Art. 3**

**Non risultano denunciate discriminazioni**

**Art. 4**

**Il ricorso alla normativa è pressochè totale.**

**Art. 5**

**Non sono stati stipulati accordi.**

**Art. 15**

**Non risultano violzioni alla normativa, nè sono state emesse sentenze in merito.**





*Ministero del Lavoro  
della Previdenza Sociale*

UFFICIO REGIONALE DEL LAVORO E DELLA

MASSIMA OCCUPAZIONE DI PESCARA

*Area II*

*Prot. N.°*

*Allegati*

*Risposta al f. N.°  
del*

OGGETTO: Legge 9/12/1977, n. 903 - Parità uomo-donna in materia di lavoro Anno 1994.-

In riferimento al contenuto della circolare ministeriale n° 22830 G.2 del 10/11/1979, si rileva che l'andamento occupazionale nei settori che consuetudinalmente assumono manodopera maschile, non ha subito variazioni sostanziali.

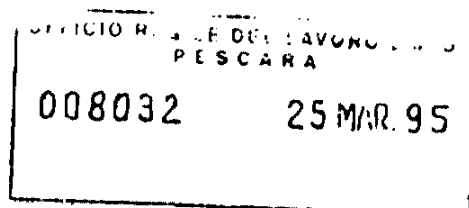
Il dato espresso dalle comunicazioni delle Sezioni Circozionali per l'impiego è il seguente:

- In agricoltura sono stati avviati n. 2784 uomini e 4934 donne e si sono effettuati licenziamenti per 2084 donne e 1274 uomini;
- Nel settore industria sono stati avviati 5878 uomini e 8379 donne, i licenziamenti effettuati sono di n. 5623 donne e di n. 3531 uomini;
- Nel terziario sono stati avviati n. 7178 donne e 3878 uomini, i licenziamenti effettuati sono pari a n. 4699 donne e n. 2358 uomini.

Parametrando la situazione dell'anno precedente con quella dell'anno in esame non si evidenziano differenze tali, legate al sesso, da poter essere valutate in modo apprezzabile.

Si trasmettono, pertanto, le notizie specificate per ogni articolo:

- Art. 1 a) Non si sono riscontrate violazioni;
- " b) Non risultano stipulate deroghe;
- " c) Non risultano denunciate discriminazioni;
- " d) Il ricorso alla normativa è quasi totale;
- " e) Non sono stati depositati presso l'U.P.L.M.O. contratti in materia di lavoro notturno delle donne o in deroga;
- " f) Non vi sono state problematiche specifiche in merito;
- " g) Non vi sono casi inerenti l'oggetto;
- " 15) Non risultano casi di violazione della normativa, né risultano essere emesse e depositate sentenze in merito.-



IL DIRETTORE

(Dott. Paoletti Gianpaolo)

04973

24 MAR. 95

UFFICIO REGIONALE  
DEL LAVORO E M.O.

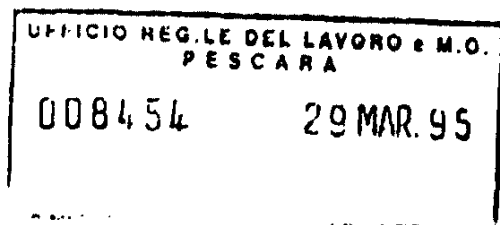
MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE  
UFFICIO PROVINCIALE DEL LAVORO E DELLA MASSIMA OCCUPAZIONE

T E R A M O

VICEDIREZIONE

PROT. N. **05277**

TERAMO. **28 MAR. 1995**



ALL'UFFICIO REGIONALE DEL LAVORO

P E S C A R A

OGGETTO: PARITA' UOMINI E DONNE IN MATERIA DI LAVORO LEGGE  
903/77.

Si trasmette, in allegato, la nota illustrativa sull'applicazione della legge in oggetto.

AR/dbm



IL DIRETTORE

(DOTT. GIOVANNI GALLUCCIO)

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE  
UFFICIO PROVINCIALE DEL LAVORO E DELLA MASSIMA OCCUPAZIONET E R A M O

VICE-DIREZIONE

PROT. N.

TERAMO.

OGGETTO: PARITA' FRA UOMINI E DONNE IN MATERIA DI LAVORO. RELAZIONE.

ART. 1 - ACCESSO AL LAVORO E DEROGHE LAVORI PESANTI.

L'accesso al lavoro delle donne in questa Provincia. non presenta problemi di sorta e tanto meno sono state segnalate violazioni al riguardo.

Le donne. la cui evoluzione lavorativa e' piu' recente di quella degli uomini. incontrano maggiori difficolta' per l'accesso nel mondo del lavoro. ma non tanto per l'ostilita' al lavoro femminile. ma perche' le donne stesse si son create nel tempo una loro tradizione che ostacola il libero accesso a tutte le attivita' produttive. anche a quelle che presentano maggiori possibilita' di occupazione.

Tuttavia si sta assistendo ad una tendenza piu' attente delle donne. soprattutto nella fascia 32 anni ad essere piu' presenti nelle liste di collocamento.

Nel totale degli avviati invece le donne mantengono un divario rispetto agli uomini e questo e' inevitabilmente da attribuirsi a certe lavorazioni. anche pesanti tradizionalmente maschili.

Dal prospetto riportato in calce si nota invece che la media delle donne iscritte nelle liste di collocamento rappresenta oltre il 15% del totale.

Inoltre le maggiori agevolazioni previdenziali concesse al lavoro femminile con la fiscalizzazione degli oneri sociali. non ha dato alcun impulso all'occupazione femminile. perche' le ditte interessate avrebbero mantenuto lo stesso livello occupazionale. in considerazione che il lavoro e' stato sempre caratterizzato da manodopera femminile nelle aziende medie e grandi dell'abbigliamento.

mento e dell'arredamento, e' quasi totale presso le aziende artigiane di tali settori, mentre e' in aumento nel commercio e nel turismo, e nei servizi.

Nell'Agricoltura invece il lavoro femminile presenta un esodo continuo salvo per i lavori di trasformazione selezione ed incassettamento dei prodotti agricoli, dove la presenza femminile e' senz'altro prevalente.

Non risulta che siano stati accordi collettivi a qualsiasi livello, relativi a deroghe per l'occupazione di personale femminile in lavori particolarmente pesanti.

**ART. 3 - DISCRIMINAZIONI CIRCA L'ATTRIBUZIONE DI QUALIFICHE, MAN-  
SIONI, PROGESSIONE DI CARRIERA.**

Non e' pervenuta a questo ufficio segnalazione alcuna per quanto si riferisce a denunce ed accertamenti di discriminazione attuate in tal senso fra uomini e donne.

**ART. 4 - OPZIONE PROSEGUIMENTO PRESTAZIONE LAVORATIVA**

Non si e' in grado di precisare l'entita' del ricorso alla normativa di che trattasi, ma si presume che tale iniziativa e' da ritenersi molto contenuta.

**ART. 5 - DIVIETO DI LAVORO NOTTURNO.**

Nel corso dell'anno 1994, non risulta che siano stati stipulati accordi aziendali in deroga all'art. 5.

**ART. 6 - ADOZIONE DI BAMBINI.**

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

**ART. 7 - ASSENZA DAL LAVORO EX LEGE 1204/71.**

Non si hanno elementi per la valutazione della consistenza del fenomeno. Non risulta che siano state pronunciate sentenze per violazione degli articoli sopracitati.

ART. 18 - Per quanto riguarda . infine. lo stato attuativo delle discipline negoziali inclusive di norme sulle pari opportunità. questo ufficio precisa che. a livello provinciale. riguardano gli accordi integrativi in suo possesso e da notizie presso le locali OO.SS. non risultano normative al riguardo.

PROSPETTO DELLA SITUAZIONE OCCUPATIVA DELLA PROVINCIA LAVORATORI ISCRITTI: (media annuale)

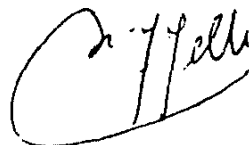
UOMINI	DONNE	TOTALE
10483	13741	24224

LAVORATORI AVVIATI:

UOMINI	DONNE	TOTALE
678	550	1228

AR/dbm

IL DIRETTORE  
(DOTT. GIOVANNI GALLUCCIO)



## FRIULI VENEZIA GIULIA

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

**Art. 1**

- a) non sono state riscontrate violazioni riguardanti l'accesso al lavoro;
- b) non risultano intervenute deroghe a mezzo di contrattazione collettiva per quanto riguarda lavori particolarmente pesanti.

**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 1994 risultano stipulati n. 16 accordi aziendali in deroga al divieto di lavoro notturno delle donne.

**Art. 6**

In generale non si sono evidenziate problematiche inerenti la materia di cui si tratta.

**Art. 7**

Non sono sorti problemi circa l'applicazione di questo articolo.

**Art. 15**

Non sono state effettuate specifiche azioni di vigilanza; non risultano essere stati proposti ricorsi al Pretore nè da parte di lavoratori nè da organizzazioni sindacali.



Ministero del Lavoro  
e della Previdenza Sociale  
ISPettorato REGIONALE DEL LAVORO  
TRIESTE



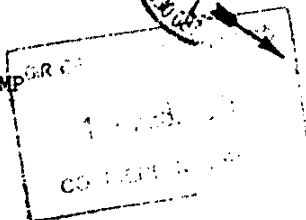
TRIESTE 13 1 GEN. 1995

10422

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE  
Direzione generale Rapporti di lavoro - Divisione X  
R O M A

*Prof. V. ...*  
*Allegati*  
*Risposta al f. V. ...*  
*del*

2:8/III-MP



Al MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE - Direzione generale Rapporti di lavoro - Divisione VI

R O M A

OGGETTO : Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro. Applicazione della normativa nel corso dell'anno 1994 .

Al MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE - Direzione generale AA.GG. e personale - Divisione VII

R O M A

Con riferimento alla lettera circolare n° 5/26860-AG.5.2. del 10 novembre 1979, alla circolare n° 7/86 ed alla nota n° X/1228/903/16 dell'8/7/86, si forniscono di seguito le notizie richieste in ordine allo stato di applicazione della normativa in oggetto nel corso dell'anno 1994.

#### ARTICOLO 1

- a) non sono state riscontrate violazioni riguardanti l'accesso al lavoro;
- b) non risultano intervenute deroghe a mezzo di contrattazione collettiva per quanto riguarda lavori particolarmente pesanti.

#### ARTICOLO 3

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

#### ARTICOLO 4

Non si è in condizione di precisare se il ricorso a tale normativa possa o meno considerarsi rilevante.

#### ARTICOLO 5

Nel corso del 1994 risultano stipulati n° 16 accordi aziendali in deroga al divieto di lavoro notturno delle donne (vedi allegati).

La LINEA PENTA srl-settore legno-ha stipulato, il 4/1/94, un accordo per l'inserimento delle lavoratrici che si rendessero disponibili, nel turno di lavoro che va dalle ore 5,30 alle ore 12,00 e dalle ore 18,30 alle ore 1,00, in relazione all'adozione di un orario di lavoro articolato in tre turni giornalieri, su base settimanale, per il reparto curvatura. L'accordo che ha decorrenza dal gennaio 1994 e non prevede la durata della deroga ha interessato n° 3 lavoratrici.

La "M. di G. - Gorizia" S.p.A. - settore tessile - ha stipulato un accordo per l'inserimento di n° 75 lavoratrici nel turno notturno dalle ore 22

alle ore 6 per motivi di carattere tecnico in relazione alla peculiarità delle mansioni e della natura delle lavorazioni svolte nello stabilimento. L'accordo, stipulato in data 7/1/94, non prevede la durata della deroga.

La DE LICIA S.p.A. - settore alimentare - ha stipulato un accordo per l'impiego di 8 lavoratrici nel turno notturno, dalle ore 22 alle ore 6, per esigenze produttive particolari. L'accordo ha validità per il periodo dal 29/8/94 al 30/4/95.

La GEMONA MANIFATTURE S.r.l. - settore tessile - ha stipulato un accordo per l'inserimento, presso lo stabilimento di Piovaga di Gemona, del personale femminile (n°155 lavoratrici) nel turno notturno, dalle ore 22 alle ore 6, per motivi di carattere tecnico in relazione alla peculiarità delle mansioni e della natura delle lavorazioni. L'accordo, stipulato in data 4/1/94, non prevede la durata della deroga.

La ILCAM S.p.A. - settore legno - ha stipulato un accordo per la rimozione del divieto ex art.5 L. 903/77 in relazione alla necessità di istituire il terzo turno di lavoro, dalle ore 22 alle ore 6, onde consentire il migliore utilizzo degli impianti presso lo stabilimento di San Giovanni al Natisone. L'accordo, con validità dal 24/3/1994 al 30/6/1994, ha interessato n° 3 lavoratrici.

La SIRAP FRIULI S.p.A. - settore della plastica - ha stipulato in data 18/2/1994 un accordo per adibire 2 lavoratrici al lavoro notturno fino a tutto il 31/12/1994 e successivamente un accordo per adibire un'altra lavoratrice al lavoro notturno, dal 1° luglio 1994 al 30 giugno 1995, in relazione alle richieste delle lavoratrici stesse ed alle particolari esigenze organizzative dell'azienda che opera a ciclo continuo nella produzione e stampaggio di polistirolo espanso ed estruso.

La IMAT S.p.A. - settore metalmeccanico - ha stipulato un accordo per l'adibizione del personale femminile con qualifica operaia (75 lavoratrici) al lavoro anche in orari compresi tra le ore 24 e le ore 6 per imprescindibili esigenze legate all'articolazione dell'orario di lavoro. L'accordo, stipulato in data 16/5/1994, non prevede la durata della deroga.

La NUOVA SASSBA S.p.A. - settore elettronico - ha stipulato un accordo per utilizzare 6 lavoratrici nell'orario compreso tra le ore 22 e le ore 24 per il periodo 7/6/94 - 31/7/94.

La CARTIERA DI CORDENONS S.p.A. - settore carta - ha stipulato un accordo per utilizzare 6 lavoratrici con orario notturno, dalle ore 22 alle ore 6, per intervenute esigenze tecniche produttive. L'accordo, stipulato il 16/6/94, non prevede la durata della deroga.

La L.T.L. s.r.l.-settore metalmeccanico-ha stipulato un accordo per adibire 6 donne al lavoro notturno, dalle ore 22 alle ore 6, per il periodo 1/7/94-31/12/94, per soddisfare alcune esigenze di mercato.

La OFFICINE ERNESTO BELTRAME S.p.A. - settore metalmeccanico- ha stipulato un accordo per utilizzare 2 lavoratrici nell'orario notturno, dalle ore 22 alle ore 6, nel periodo 19/7/1994-28/7/94 in relazione alla necessità di ar-



---

**XII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI**

---

ticolare, per un periodo determinato, l'orario di lavoro su tre turni avvicendati per far fronte ad una importante e straordinaria commessa.

La LEDYSAN S.p.A. - settore carta - ha stipulato un accordo per utilizzare n° 5 lavoratrici con orario notturno, dalle ore 22 alle ore 6, nel periodo 26/7/94 - 30/7/94.

La TESSUTI DI PORDENONE S.p.A. - settore tessile - ha stipulato un accordo per adibire al lavoro notturno 18 lavoratrici (su un totale di 20) nonchè il personale femminile che verrà assunto successivamente in considerazione delle particolari esigenze dell'organizzazione produttiva ed occupazionale. La rimozione del divieto sarà sospesa per le lavoratrici, dall'inizio della gestazione fino al compimento di un anno di età del bambino. L'accordo, stipulato in 5/9/94, non prevede la durata della deroga.

La M P FOTO s.r.l. - settore della carta - ha stipulato un accordo per adibire 58 lavoratrici al lavoro dalle ore 24 alle ore 6 in relazione alla necessità che lo sviluppo delle pellicole avvenga in orario notturno ed al fatto che alle operazioni di sviluppo è adibito quasi esclusivamente personale femminile. La deroga non avrà valore per le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e fino al compimento del 7° mese di età del bambino.

L'accordo, stipulato il 29/11/94, non prevede la durata della deroga.

La EUROPLASTICA s.r.l. - settore della plastica - ha stipulato un accordo per adibire al lavoro notturno tutto il personale femminile addetto al reparto stampaggio in relazione al fatto che, nel suddetto reparto, l'azienda opera a ciclo continuo. L'accordo, stipulato il 3/10/94 non prevede la durata della deroga.

#### ARTICOLO 6

In generale non si sono evidenziate problematiche inerenti la materia di cui si tratta, tranne le doglianze di una signora che avendo avuto in affidamento e poi adottato un minore con età maggiore di 6 anni, ai sensi dell'art.6,1° comma della L. 903/77, non ha potuto usufruire dell'astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'art.4, lett. c), della L. 1204 del 30/12/71 e del relativo trattamento economico durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia.

#### ARTICOLO 7

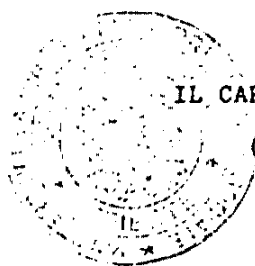
Non si è a conoscenza di eventuali problemi insorti circa l'applicazione di tale articolo.

#### ARTICOLO 15

Non sono state effettuate specifiche azioni di vigilanza. Sono in corso accertamenti, da parte dell'Ispettorato provinciale del lavoro di Trieste, sulla regolarità di contratti in base ai quali 4 lavoratrici di una azienda operante nel settore alimentare sono state adibite al lavoro notturno. Non risultano essere stati proposti ricorsi al Pretore nè da parte di lavoratori nè da organizzazioni sindacali.

Per quanto riguarda l'applicazione della Legge 125/91 e del D.M. 8/7/1991, si comunica che nessun intervento è stato effettuato nel 1994 in relazione ai differimenti del termine per la presentazione del rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile.

Si rappresenta inoltre che questioni poste dallo scrivente, ai sensi della circolare 48/92 all'attenzione del Comitato nazionale di parità, già nell'anno 1993 e riguardanti le modalità di compilazione del rapporto di cui sopra, nonché dei destinatari del rapporto stesso, non hanno a tutt'oggi trovato riscontro.



IL CAPO DELL'ISPETTORATO REGIONALE

(dott. Antonio IDELFONSO)

Alleg.: n° 2 modelli;  
n°16 accordi sindacali.

ISPettorato ~~PROVINCIALE~~ DEL LAVORO ~~DI~~ PER IL FRIULI-VENEZIA GIULIA  
REGIONALE

SCHEDE SULLA PARITÀ UOMO-DONNA IN MATERIA DI LAVORO  
(L. 903/1977; L. 125/1991; D.M. 8/7/1991)

VIOLAZIONI ACCERTATE (L. 903/1977)

- |  |      |
|--|------|
| 1) riguardanti l'accesso al lavoro (art. 1) distinte per:  |      |
| a) settori   | n. = |
| b) rami di attività  | n. = |
| 2) riguardanti la parità retributiva (art. 2)  | n. = |
| 3) riguardanti discriminazioni in merito alla qualifica, alle mansioni e alla progressione della carriera (art. 3)   | n. = |
| 4) riguardanti l'esercizio da parte delle donne ultracinquantenni della facoltà di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative (art. 4) | n. = |
| 5) riguardanti il lavoro notturno (art. 5)   | n. = |
| 6) riguardanti l'astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro della lavoratrice adottiva o affidataria (art. 6)  | n. = |
| 7) riguardanti l'astensione dal lavoro del padre lavoratore (art. 7)   | n. = |

CONTRATTI DEPOSITATI presso l'Ispettorato del lavoro in materia di deroghe al lavoro notturno (art. 5, co. 2 L. 903/1977) n.16

INTERVENTI SVOLTI per omesso invio del rapporto di cui al 4° comma, art. 9 L. 125/1991 e art. 1 D.M. 8 luglio 1991 n. =

SANZIONI IRROGATE (art. 9, L. 125/1991) n. =

RICHIESTE DI SOSPENSIONI DEI BENEFICI CONTRIBUTIVI (art. 9,

REGIONE FRIULI-VENEZIA GIULIA — ANNO 1994

<p><u>ARTICOLO 5 LEGGE 903/1977.</u></p> <p>Numero di lavoratrici che effettuano lavoro notturno nelle aziende manifatturiere per contratti di deroga stipulati nel corso dell'anno .</p>	<p>n° 447</p>
<p>Numero di lavoratrici che effettuano lavoro notturno nelle aziende manifatturiere per contratti di deroga stipulati nel corso degli anni precedenti e ancora in vigore.</p>	<p>n° 69</p>
<p>T O T A L E</p>	<p>n° 516</p>
<p>Settori interessati</p>	<p>Plastica, legno, tessile, carta, elettronico e metalmeccanico, editoria, alimentare</p>
<p>Motivi ricorrenti che hanno determinato le deroghe.</p>	<p>esigenze organizzative e produttive</p>

## LAZIO

Per quanto riguarda lo stato di applicazione della normativa in esame, si comunicano, qui di seguito, le notizie e le considerazioni pervenute dagli ispettorati provinciali del Lazio.

L'Ispettorato provinciale del lavoro di Roma ha fatto presente che la disciplina in materia di parità uomo-donna, nel 1994, ha richiamato spesso l'attenzione, nel corso dell'azione ordinaria, specie presso i grandi complessi. Per quanto riguarda l'occupazione di personale femminile, esso risulta concentrato soprattutto nei settori tessili, dell'abbigliamento e del terziario tradizionale.: notevole è la presenza di personale femminile con contratti di lavoro part-time: su 23.174 contratti pervenuti, n. 11.099 si riferiscono a lavoratrici.

In generale, stando alle segnalazioni pervenute all'Ufficio di Roma, il fenomeno di presunte disparità non ha assunto un significato rilevante; ciò può essere attribuito alla mancanza di conoscenza degli strumenti normativi predisposti per far rispettare il principio di parità.

## FROSINONE

## Art. 1

a) è stato rilevato che in materia di assunzione è stato privilegiato il personale di sesso maschile, ad eccezione dei contratti di lavoro part-time ove risultano occupate più donne (656) che uomini (329).

b) non sono intervenute deroghe riferite a mansioni di lavoro particolarmente pesanti.

## Art. 3

Non è stata riscontrata alcuna discriminazione o denuncia in riferimento alle attribuzioni delle qualifiche, mansioni e progressioni della carriera.

## Art. 4

Non si sono verificati casi, nè si è avuta notizia di lavoratrici che abbiano chiesto di lavorare oltre il 56° anno di età.

## Art. 5

Nel 1994 sono stati stipulati 3 accordi aziendali riguardanti deroga al lavoro notturno delle donne, mentre sono rimasti in vigore quelli stipulati negli anni precedenti.

## Art. 6

Non è stato riscontrato alcun caso di adozione o affidamento di bambini.

## Art. 15

Non sono state emesse sentenze in materia nè sono stati proposti ricorsi al Pretore.

## VITERBO

### Art. 1

a) non si è a conoscenza di violazioni concernenti discriminazioni per l'accesso al lavoro.

b) non risultano stipulati accordi in deroga per quanto attiene lavori particolarmente gravosi.

### Art. 3

Non sono pervenute denunce nè sono state accertate discriminazioni per attribuzione di qualifiche, mansioni o progressioni nella carriera.

### Art. 4

Non ci sono stati casi di donne che abbiano voluto continuare a lavorare oltre il limite di età previsto.

### Art. 5

Nel 1994 è stato stipulato un solo accordo che ha interessato 200 lavoratrici.

### Art. 6

Non sono state segnalate problematiche circa l'applicazione di questo articolo.

### Art. 15

Non sono stati richiesti interventi per infrazioni inerenti l'articolo in esame, nè risulta che la Magistratura abbia applicato le procedure previste per le violazioni degli artt. 1 e 5.

## LATINA

Nel corso dell'attività di vigilanza 1994 svolta nell'anno 1994 non sono state accertate violazioni alla legge 903/77, nè sono state sollevate questioni concernenti la parità retributiva o la progressione di carriera del personale femminile occupato nelle aziende di provincia.

In deroga al divieto di lavoro notturno sono pervenuti all'Ufficio di Latina 6 verbali di accordo aziendale.



10 MAR. 1995

Ministero del Lavoro  
della Previdenza Sociale  
ISPettorato REGIONALE DEL LAVORO  
R O M A



MINISTERO DEL LAVORO E  
DELLA PREVIDENZA SOCIALE  
DIR. GEN. RAPPORTI DI LAVORO  
DIV. VI  
R O M A

AL MINISTERO DEL LAVORO E  
DELLA PREVIDENZA SOCIALE  
DIR. GEN. AA.GG. E PERSONALE  
DIV. VII  
R O M A

Prot. N. 285 A/III

Allegato 1  
Risposta al p. n.  
///

10516

OGGETTO Legge 9/12/1977, n.903 e Legge  
10/4/1991, n.125. Parità di trattamento  
tra uomini e donne ed azioni positive  
in materia di lavoro. Relazione anno 1994.

In ottemperanza alle disposizioni impartite da codesto Ministero si comunicano, qui di seguito, le notizie e le considerazioni in ordine allo stato di applicazione delle leggi indicate in oggetto.

L'Ispettorato Provinciale del Lavoro di Roma ha fatto presente che la disciplina in materia di parità uomo-donna, anche se non ha potuto formare oggetto, nell'anno, di vigilanza specifica, ha richiamato spesso l'attenzione, nel corso dell'azione ordinaria, specie presso i grandi complessi.

Gli atti più importanti adottati in materia hanno riguardato un istituto di credito per comportamenti irregolari riferiti alla progressione di carriera e a trattamenti posti in essere, tali da produrre effetti diretti o indiretti pregiudizievoli in ragione del sesso.

Un altro intervento dell'Ufficio si è riferito all'omesso invio del rapporto del personale secondo l'art. 9 delle L.125/91.

Notevole è stata, invece, l'attività corsuale riferita alle azioni positive di cui alla legge anzicitata, avendo riguardato nel 1994 n. 10 corsi in atto da parte di enti pubblici e privati.

Per quanto riguarda l'occupazione di personale femminile

esso risulta concentrato soprattutto nei settori tessili, dell'abbigliamento e del terziario tradizionale.

Sempre in tema di occupazione femminile merita di essere sottolineato il fatto, significativo per le implicazioni anche di ordine sociale, della notevole presenza di lavoratrici con contratti part-time: su 23.174 contratti pervenuti, n. 11.099 si riferiscono a personale femminile.

In linea di massima, comunque, stando alle segnalazioni specifiche inoltrate all'Ufficio di Roma, il fenomeno di presunte disparità non ha assunto punte significative.

Quanto precede, probabilmente, può essere attribuito ad una mancata conoscenza degli strumenti normativi predisposti per far rispettare il principio di parità.

Ciò premesso, non può assolutamente escludersi che il fenomeno di discriminazione assuma sempre contorni molto attuali e si manifesti ancora al momento dell'accesso della donna al lavoro e nello sviluppo di carriera.

Neppure la legge 125/91, nata proprio con la finalità di superare l'ottica della parità formale che ispirava la precedente legge 903/77 verso una prospettiva di eguaglianza sostanziale di opportunità tra uomini e donne sembra essere riuscita nell'intento di abbattere quelle barriere effettive, ancorchè non formalmente individuabili, ma sicuramente legate a pregiudizi e a condizionamenti socio-culturali, che hanno di fatto impedito la piena realizzazione della parità uomo donna.

L'Ispettorato Provinciale del Lavoro di Frosinone ha fornito i seguenti elementi in ordine ai singoli articoli della Legge 903/77:

Art. 1

- A) pur non riscontrandosi discriminazioni in tema di accesso al lavoro, è stato di fatto rilevato che in materia di assunzione è stato privilegiato il personale di sesso maschile, ove si eccettuino i contratti di lavoro part-time, per i quali continuano ad



essere occupate più donne (656) che uomini (329).

- B) non sono intervenute deroghe riferite a mansioni di lavoro particolarmente pesanti.

Art. 3

In riferimento alle attribuzioni delle qualifiche, mansioni e progressioni della carriera, non è stata riscontrata alcuna discriminazione, nè denuncia.

Art. 4

Non si sono verificati casi, nè comunque se ne è avuta notizia di lavoratrici che abbiano chiesto di continuare a prestare la loro opera oltre il 56° anno di età.

Art. 5

Nel corso dell'anno sono stati stipulati tre nuovi accordi aziendali da parte delle società EUROPRESS di Ceprano (imballaggio), DEA HOLTZMANN di Guarcino (cartario), S.K.F. di Cassino (metalmecanico), riguardanti deroga al lavoro notturno delle donne; sono tuttavia rimasti in vigore quelli già stipulati negli anni precedenti aventi ad oggetto analoga materia.

Art. 6

Non è stato riscontrato alcun caso di adozione o affidamento di bambini, nè sono prospettati al riguardo quesiti e problematiche irrisolte.

Art. 15

Nello svolgimento dell'ordinaria attività di vigilanza è stato accertato il completo rispetto della normativa. Non sono state emesse sentenze in materia - neanche per il caso di cui all'art. 1 punto A) - così come non sono stati proposti ricorsi al Pretore sulla base del presente articolo nè a norma dell'art. 28 della L. 300/70.

Lavorazioni nocive

Gli accertamenti hanno rilevato che nella provincia non vengono eseguiti lavori in sotterraneo.

E' stata altresì acclarata l'assenza di personale femminile nelle lavorazioni di pitturazioni industriali, ove tuttavia non

vengono più usate nè la biacca, nè altri prodotti derivati dal piombo.

Lavorazioni comportanti l'uso di adesivi a base di solventi alifatici ed aromatici (acetati, chetoni, toluolo ed omologhi) sono scarsamente presenti e non occupano personale femminile, ad eccezione di alcune attività calzaturiere del settore artigiano.

#### Legge 125/91

Non risultano avviati progetti di azioni positive, nè per quanto consta, posti in essere . . . dibattiti sindacali a livello locale. Non sono pervenuti rapporti ai sensi dell'art. 9 della legge in esame.

L'Ispettorato Provinciale del Lavoro di Rieti ha fatto presente che nel corso dell'anno 1994, nell'ambito di uno specifico progetto, ha realizzato un'analisi a campione sull'osservanza delle leggi in materia di parità. Sono state controllate n. 14 aziende sia private che pubbliche che occupano oltre 100 dipendenti.

Sono stati costituiti diversi gruppi di lavoro che hanno provveduto ad intervistare oltre 100 lavoratrici.

Le interviste hanno evidenziato una scarsa conoscenza della normativa nonché un'influenza negativa della maternità che determina difficoltà nella progressione di carriera.

Ha pertanto provveduto a svolgere un'utile azione di consulenza e di informazione anche in merito all'obbligo della trasmissione del rapporto sullo stato di attuazione, da parte delle aziende.

L'Ispettorato Provinciale del Lavoro di Viterbo, *HR* ribadito che, non essendo intervenuto alcun mutamento nell'assetto e nella dotazione di personale dell'Ufficio, non è stato possibile svolgere un'attività specifica nella materia di che trattasi, talchè non solo gli interventi ispettivi ma anche quelli conoscitivi, e di cui agli articoli della legge 903/77 sotto riportati, possono considerarsi significativi della situazione nella provincia.

Art. 1

- A) non si è a conoscenza di violazioni concernenti discriminazioni per l'accesso al lavoro; non sono stati infatti denunciati casi all'Ufficio, nè sono state rilevate infrazioni in sede di vigilanza.
- B) Non risultano stipulati, in provincia, accordi in deroga per quanto attiene lavori particolarmente pesanti.

Art. 3

L'Ufficio non è stato interessato a discriminazioni per attribuzioni di qualifiche, mansioni o progressioni nelle carriere; parimenti non si sono avute segnalazioni relative alla mancata applicazione delle norme di cui agli artt. 4 e 5 della L. 1204.

Art. 4

Non si sono avute notizie di lavoratrici che abbiano inteso continuare a prestare la propria opera fino al limite di età previsto per gli uomini.

Art. 5

Nell'anno 1994 è pervenuto un solo accordo, ~~che si è abbogato~~ ~~che~~, volto a consentire il lavoro notturno delle donne; tale accordo ha interessato 200 lavoratrici.

Art. 6

Non sono state segnalate problematiche nell'applicazione del disposto di tale articolo.

Art. 7

Ancorchè l'Ufficio non disponga di dati in merito, si segnalano alcune richieste, avanzate all'Ufficio stesso, per informazioni sulla facoltà di cui all'art. 7, primo e secondo comma.

Art. 15

Non sono stati richiesti interventi per infrazioni inerenti l'articolo in argomento, nè risulta che la Magistratura, in provincia, abbia applicato le procedure previste per le violazioni degli articoli 1 e 5.

Relativamente, infine, alle ulteriori notizie richieste

con telefax del 16/12/1989, non si evidenziano elementi da segnalare; per quanto attiene in particolare l'utilizzazione della biacca in pittura, si conferma che la sostanza non risulta più diffusa, anche per essere stata superata da più convenienti prodotti di sintesi.

Non risultano, infine, presentati progetti riferiti alle azioni positive ex legge 125/91, nè avviati dibattiti intersindacali al riguardo.

L'Ispettorato Provinciale del Lavoro di Latina ha comunicato che nel corso dell'attività di vigilanza ordinaria espletata nell'anno 1994 non sono state accertate violazioni alla legge 903/77, nè sono state proposte all'ufficio stesso questioni concernenti la parità retributiva o la progressione di carriera del personale femminile occupato nelle aziende della provincia.

In deroga al divieto di lavoro notturno sono pervenuti all'Ufficio di Latina 6 verbali di accordo aziendale.

Si allega alla presente una scheda riepilogativa sulle violazioni accertate (Legge 903/77), sui contratti depositati, sugli interventi svolti, sulle sanzioni irrogate nell'ambito regionale.

IL CAPO DELL'ISPettorato REGIONALE

-Dr. Alfio LA ROSA-

All.: n.1

ISPettorato ~~REGIONALE~~ DEL LAVORO DI ROMA  
REGIONALE

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

VIOLAZIONI ACCERTATE (L. 903/1977)

- |  |      |
|--|------|
| 1) riguardanti l'accesso al lavoro (art. 1) distinte per:  |      |
| a) settori   | n. / |
| b) rami di attività  | n. / |
| 2) riguardanti la parità retributiva (art. 2)  | n. / |
| 3) riguardanti discriminazioni in merito alla qualifica, alle mansioni e alla progressione della carriera (art. 3)   | n. 1 |
| 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. 5)  | 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. 903/1977) n. 11

INTERVENTI SVOLTI per omesso invio del rapporto di cui al 4° comma, art. 9 L. 125/1991 e art. 1 D.M. 8 luglio 1991 n. 1

SANZIONI IRROGATE (art. 9, L. 125/1991) n. 1

RICHIESTE DI SOSPENSIONI DEI BENEFICI CONTRIBUTIVI (art. 9, L. 125/1991) n. /

## MARCHE

Nella regione Marche il tasso di attività occupazionale femminile risulta superiore alle medie nazionali, anche se la partecipazione attiva delle donne nel mercato del lavoro risente delle difficoltà legate a problemi di ordine culturale e sociologico; nell'accesso al lavoro, infatti, delle giovani donne si riscontra ancora una forte diffidenza da parte dei datori di lavoro circa i loro futuri compiti familiari.

## Art. 1

- a) Non sono state segnalate violazioni riguardanti l'accesso al lavoro
- 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, 290 lavoratrici hanno stipulato contratti di deroga al lavoro notturno nelle aziende manifatturiere.

## Artt. 6 - 7

Non è insorta nessuna problematica nell'applicazione della particolare normativa.

## Art. 15

Non risulta che in materia siano state pronunciate sentenze o comunque esaminati i casi ancora pendenti.

## UFFICIO PROVINCIALE DEL LAVORO E DELLA M.O.

P E S A R O

Rapporto sullo stato di applicazione della legge 8/12/1977 n°903  
"Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro"  
Provincia di Pesaro e Urbino - ANNO 1994

.°°°°°°°°°°.

- ART.1 - Non sono state segnalate nè dai lavoratori nè dalle OO.SS. violazioni riguardanti l'accesso al lavoro.-  
Non risulta che la contrattazione collettiva a qualsiasi livello abbia stabilito delle deroghe per mansioni di lavoro particolarmente pesanti.-
- ART.3 - Non sono state denunciate discriminazioni per ciò che attiene all'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e professioni di carriera.-
- ART.4 - Per quanto è stato possibile rilevare il ricorso a tale normativa è risultato minimo.-
- ART.5 - La contrattazione collettiva ha interessato una sola azienda del settore "industria conserve alimentari" e precisamente la ditta "E. & O. VON FELTEN SpA" di San Lorenzo in Campo (si allega copia).-  
In tal caso la rimozione del divieto del lavoro notturno delle donne è stato giustificato da esigenze produttive collegate alla natura dei prodotti lavorati (allegati n°1 accordo in copia).-  
Detto accordo non individua le lavoratrici interessate al turno di notte. Da informazioni assunte presso l'Ispettorato Provinciale del Lavoro risulta che nel corso dell'anno 1994 le donne interessate sono state n°52.-
- ART.6 - Non è insorta nessuna problematica nell'applicazione della particolare normativa.-
- ART.7 - Non è possibile fornire dati relativi all'astensione del fenomeno, in quanto il legislatore non ha previsto l'obbligo per il datore di lavoro e/o per il padre lavoratore di una comunicazione all'U.P.L.M.O.-

ART.15 - Non risulta che in materia siano state pronunciate sentenze o comunque esaminati casi ancora pendenti.-

Le donne iscritte al 31.12.1994 sono 17.613 su di un totale di 28.135 unità, si registra quindi anche per l'anno in esame una maggiore incidenza della disoccupazione tra la componente femminile delle forze lavoro. Nel corso dell'anno 1994 le donne avviate invece sono 11.823 con un aumento rispetto all'anno precedente di 2.098 unità.-

Nell'ambito dei servizi e nell'Amministrazione dello Stato (art. 16 legge 56/87) gli avviamenti di personale femminile - sia in termini assoluti che in rapporto alle quote di avviamenti di uomini - sono in netta predominanza (789 donne contro 415 uomini).-

Le assunzioni con contratto di formazione e lavoro sono stati nell'anno complessivamente 1038 di cui 745 riferite a uomini e numero 293 a donne.-

Si è avuto, pertanto, in questo tipo di contratto un incremento rispetto all'anno precedente.-

I contratti a tempo parziale registrano come per il passato una netta prevalenza di quelli riguardanti personale femminile: su un totale di 3.232 contratti stipulati, ben 2.582 riguardano donne.-

Anche nelle trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale si evidenzia una predominanza di quelli riguardanti donne: 357 trasformazioni che riguardano donne contro 97 riguardanti uomini.-

L'esame dei dati evidenzia un orientamento delle donne verso lavori stabili con preferenza per quelli i cui oneri rendono meno disagiata un raccordo con la conduzione domestica.-



VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE

Addì 10 Gennaio 94 alle ore 10,00 si sono incontrati presso lo stabilimento E. & O. VON FELTEN S.p.A. di San Lorenzo in Campo (PS) il Dott. ALFREDO VON FELTEN, quale rappresentante legale della Industria Conserve Alimentari E. & O. VON FELTEN S.p.A. ed i Sigg. VERTENZI FAUSTO funzionario C.G.I.L. e ANTONELLA PAOLA REALI funzionario C.I.S.L., per definire un accordo aziendale circa l'adibizione al lavoro notturno del personale femminile, in forza dell'art. 5, comma 2 della legge 09/12/1977.

Dopo ampia discussione ed in relazione ad esigenze produttive ed organizzative aziendali, le parti hanno convenuto quanto segue:

- 1) vengono adibite al lavoro notturno soltanto le donne che hanno compiuto 18 anni, con esclusione delle gestanti e delle puerpere;
- 2) alle stesse la Ditta distribuisce una bevanda calda (latte);
- 3) viene adottato il sistema di lavoro a squadre in modo da alternare la stessa squadra a periodi non superiori a sei giorni di lavoro notturno con quello diurno;
- 4) sono concessi i prescritti periodi di riposo intermedio da computarsi nella durata di lavoro, in quanto la prestazione lavorativa oltrepassa le sei ore consecutive;
- 5) vengono applicate le maggiorazioni salariali previste dal C.C.N.L. art. 14 tabella Conserve Vegetali;
- 6) validità anni 1 (uno).

San Lorenzo in Campo Li 10/01/1994

Letto approvato e sottoscritto.

Il rappresentante dell'Industria

ALFREDO VON FELTEN  
Industria Conserve Alimentari E. & O. VON FELTEN S.p.A.  
San Lorenzo in Campo (PS)

.....

Il rappresentante sindacale aziendale

..... F. Vertenzi

## LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Per la C.G.I.L.



.....

Per la C.I.S.L. ZONALE

C.I.S.L. - I.N.A.S.

..... Antonella Paola Reali

01935 SAN LORENZO IN CAMPO (PS)  
Tel. 0721/778702

## TRENTINO ALTO ADIGE

**In riferimento allo stato di applicazione della legge di parità n. 903/77 gli Uffici provinciali non hanno rilevato alcuna discriminazione palese negli avviamenti di uomini e donne nè si sono verificate violazioni tali da comportare il ricorso al giudice.**

**Sono stati stipulati 6 accordi in deroga al lavoro notturno delle donne.**



*Ministero del Lavoro  
e della Previdenza Sociale*

UFFICIO Reg. le DEL LAVORO E DELLA  
TRENTO

MASSIMA OCCUPAZIONE DI

*Servizio  
Prot. N.º*

*980*

*Allegati*



PROV. A

*10572*

M. L. P. S. - Dir. Gen.  
Rapporti di Lavoro  
Divisione V  
00100 R O M A

21 MAR. 1995

OGGETTO *Legge 9.12.1977, n. 903. Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro. Anno 1994.*

Con riferimento alle circolari ministeriali n. 92/78 del 28.12.1978, e n. 5/26860 del 10.11.1979 e successive, si fornisce il rapporto annuale concernente l'applicazione della legge in oggetto nel corso del 1994.

1) in particolare per quanto riguarda l'applicazione degli artt. 1-3-4-5-6-7 e 15 della legge in parola si rileva quanto segue:

- sia le Sezioni Circostrizionali per l'impiego sia gli Uffici Provinciali non hanno rilevato alcuna discriminazione palese negli avviamenti di uomini e donne; non sono altresì emerse in sede di trattazione di controversie presso gli Uffici del Lavoro violazioni della legge;
- nemmeno da parte delle OO.SS. locali sono state rilevate violazioni della legge in argomento;
- non risultano intervenute deroghe a mezzo della contrattazione collettiva, a qualsiasi livello, per quanto concerne la disciplina del lavoro notturno delle donne o lavori particolarmente pesanti;
- non risultano emanate sentenze nella materia nè comminate ammende volte a reprimere violazioni.

2) Stato attuativo di clausole di CCNL sulla pari opportunità



*Ministero del Lavoro  
e della Previdenza Sociale*

*A.*

UFFICIO DEL LAVORO E DELLA

MASSIMA OCCUPAZIONE DI

*Servizio  
Prot. N.°*

*Allegati*

*Richiesta al f.° V.  
del*

OGGETTO

a) in provincia di Bolzano la disciplina pattizia non sembra tuttora fornire, nella pratica, concreti sostegni all'occupazione femminile, nonché alla valorizzazione delle occupate, nè la Commissione provinciale per l'impiego ha ancora definito gli interventi diretti a migliorare quantitativamente l'occupazione femminile; compito che rientra nelle proprie attribuzioni.

Nessun accordo provinciale risulta aver previsto l'inclusione di clausole sulle pari opportunità già contemplate da CCNL, nè vi viene fatto ricorso in sede di applicazione di contratti stessi.

Il Comitato per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna, istituito con legge provinciale 10 agosto 1989, n. 4, e insediatosi nel 1990, in concreto si realizza più con funzioni di coordinamento e di promozioni di iniziative (conferenze, convegni, interventi per la tutela dei nascituri ed altro).

b) in provincia di Trento risultano costituiti il "Consiglio di Parità" in seno alla Commissione Provinciale per l'impiego e la "Commissione di pari opportunità" presso l'Assessorato al Lavoro.

La legge provinciale n. 41/1993 integra quella nazionale ed ha finalità più ampie in quanto attua i principi costituzionali di uguaglianza e parità sociale in modo più completo.

In attuazione del piano di politica del lavoro, l'Agenzia



*Ministero del Lavoro  
e della Previdenza Sociale*

UFFICIO DEL LAVORO E DELLA

MASSIMA OCCUPAZIONE DI

*Servizio  
Prot. N.°*

*Allegati*

*Respostal f. V.  
dl*

OGGETTO

del Lavoro ha predisposto il progetto 14, in armonia con i principi stabiliti dalla legge 125/1991.

Nell'ambito di tale progetto sono stati distribuiti dei questionari a lavoratori dipendenti da due aziende del settore industriale e del credito, su temi inerenti la maternità e carriera.

Da tale indagine è emersa la necessità di attuazione di una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro, di considerare l'opportunità di effettuare rientri graduali dopo la maternità e necessità di carriera.

3) Quantificazione della forza lavoro femminile - avviamenti e licenziamenti anno 1994.

Il fenomeno dell'occupazione e della disoccupazione femminile nell'anno viene di seguito indicato globalmente, nonché distinto per settore produttivo, e raffronto al 1993 con variazioni in percentuale.

Per la corretta lettura del fenomeno, si indica altresì la ripartizione percentuale degli iscritti alle liste di collocamento in base al sesso.



*Ministero del Lavoro  
e della Previdenza Sociale*

UFFICIO DEL LAVORO E DELLA

MASSIMA OCCUPAZIONE DI

*Servizio  
Prot. N.°*

*Allegato*

*Rispostato al f. N.°  
del*

OGGETTO

AVVIAMENTI

<u>Settore di attività</u>	<u>Totale avv.</u>	<u>di cui donne</u>	<u>indice</u>
Agricoltura	15539	5567	35,84%
Industria	24059	3892	16,17%
Altre Attività	<u>76896</u>	<u>44781</u>	<u>58,23%</u>
Totale	112218	54240	48,33%

LICENZIAMENTI

<u>Settore di attività</u>	<u>Totale lic.</u>	<u>di cui donne</u>	<u>indice</u>
Agricoltura	15485	5544	35,80%
Industria	18777	3355	17,86%
Altre Attività	<u>55611</u>	<u>30369</u>	<u>54,60%</u>
Totale	89873	39268	43,69%



*Ministero del Lavoro  
e della Previdenza Sociale*

UFFICIO DEL LAVORO E DELLA

MASSIMA OCCUPAZIONE DI

*Servizio  
Stat. N.º*

*Allegati*

*Risposta al f. N.º  
dell*

OGGETTO

B) Variazioni percentuali rispetto al precedente anno

AVVIAMENTI

<u>Settore di attività</u>	<u>Anno 1993</u>	<u>Anno 1994</u>	<u>diff. %</u>
Agricoltura	5359	5567	+ 3,88
Industria	3450	3892	+12,81
Altre Attività	<u>43171</u>	<u>44781</u>	<u>+ 3,72</u>
Totale	51980	54240	+ 4,34

LICENZIAMENTI

<u>Settore di attività</u>	<u>Anno 1993</u>	<u>Anno 1994</u>	<u>diff. %</u>
Agricoltura	5119	5544	+ 8,30
Industria	3263	3355	+ 2,81
Altre Attività	<u>27096</u>	<u>30369</u>	<u>+12,07</u>
Totale	35478	39268	+10,68

C) Ripartizione degli iscritti per classi in base al sesso,  
al 31.12.1994.

	UOMINI	DONNE
1ª classe	42,02	57,98



*Ministero del Lavoro  
e della Previdenza Sociale*

UFFICIO DEL LAVORO E DELLA

MASSIMA OCCUPAZIONE DI

*Servizio  
Prot. N.°*

*Allegati*

*Rispostaval. f.° N.°  
del*

OGGETTO

2 <sup>a</sup> classe	58,17	41,83
3 <sup>a</sup> classe	<u>74,31</u>	<u>25,69</u>
Totale	42,65	57,35

IL DIRETTORE REGGENTE  
(Dott. Sergio Antonio Poli)



## CAMPANIA

**In riferimento alla normativa in esame l'Ufficio Provinciale di Avellino ha evidenziato quanto segue.**

**Art. 1**

- a) non sono state riscontrate violazioni riguardanti l'accesso al lavoro**
- b) non sono intervenute deroghe per ciò che concerne lavori particolarmente pesanti.**

**Artt. 3 - 4**

**Non sono state denunciate e accertate discriminazioni per l'attribuzione delle qualifiche e la progressione di carriera.**

**Art. 5**

**Non sono stati stipulati contratti in deroga al lavoro notturno delle donne.**

**Artt. 6 - 7**

**Non ci sono stati problemi per l'applicazione della normativa.**

**Art. 15**

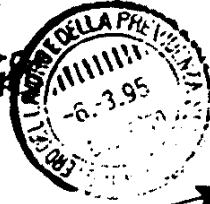
**Non risulta che vi siano stati interventi per reprimere violazioni alla normativa in argomento.**



31 GEN. 1995

Ministero del Lavoro  
e della Previdenza Sociale

UFFICIO PROV/LS DEL LAVORO E DELLA  
MASSIMA OCCUPAZIONE DI AVELLINO



MINISTERO DEL LAVORO E DELLA  
PREVIDENZA SOCIALE  
Div. V - Rapp.Lav. - R O M A

Area III - SETTORE I  
Prot. n. 02520 Allegati 1

Risposta al p. 7.  
///

OGGETTO: Legge 9/12/77 n.903 - Parità di trattamento tra  
uomini e donne in materia di lavoro.

RELAZIONE ANNUALE 1994

ALL'UFFICIO REGIONALE DEL LAVORO  
E DELLA M.O. + N A P O L I

In relazione alla circolare n.5/26860 - A.G.5.2. del  
10/1/1979 relativa agli adempimenti statistici riportati in  
oggetto - sulla base di accertamenti esperiti - si comunica  
quanto segue in ordine ai singoli articoli della legge 9/12/77  
n.903.

ART.1

- a) non sono state riscontrate violazioni riguardanti l'eccesso  
al lavoro;
- b) non sono intervenute deroghe per mezzo della contrattazione  
collettiva a qualsiasi livello per ciò che concerne i lavori  
particolarmente pesanti;

ARTT.3 e 4

Non sono state denunciate e accertate discriminazioni per ciò  
che attiene all'attribuzione delle qualifiche; mansioni e pro-  
gressioni della carriera;

A.P.5

Non sono stati stipulati contratti in materia di lavoro notturno  
delle donne;

ARTT.6 e 7

Non è sorta problematica nell'applicazione della particolare  
normativa in qualsiasi settore;

< . e



31 GEN. 1995

Ministero del Lavoro  
e della Previdenza Sociale

UFFICIO DEL LAVORO E DELLA

MASSIMA OCCUPAZIONE DI

*Servizio*  
Prot. n. 02520 *Allegati*

*Risposta al f. n. 1*  
*dl*

OGGETTO

- 2 -

ART.15

Non risulta che vi siano stati interventi per reprimere violazioni alla normativa in argomento, nè sentenze, nè ammende con riferimento ai singoli articoli.

In allegato, si trasmette il prospetto relativo ai dati quantitativi sulla collocazione delle lavoratrici nel mercato del lavoro redatto secondo la circolare ministeriale n.8/86.

AD

IL DIRETTORE REGGENTE  
(Dott. Giovanni Uva)

XII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

ELEMENTI RICHIESTI CON CLASSIFICAZIONE MINISTERIALE N. 8/86 A CORRENDO RELAZIONE ANNUALE "PACITA'" UOLIO DONNAS  
 LEGGE 903/77

A N N O 1 9 9 4

AVVIAMENTI

LICENZIAMENTI

SETTORE	AVVIAMENTI		LICENZIAMENTI		Percentuale Donne	Variaz. percent. su anno preced.	Percentuale Donne	Variaz. percent. su anno preced.
	DONNE	TOTALE	DONNE	TOTALE				
AGRICOLTURA	4277	8127	52,63	+ 9,11	1971	3764	52,36	+ 59,10
INDUSTRIA	4861	14136	33,96	+ 65,90	1005	4594	21,90	- 5,39
SERVIZI	3401	5995	56,73	+ 2,68	212	1064	19,92	- 7,18
IMPIEGATI	1304	2849	45,77	+ 1,92	705	1156	60,98	+ 3,96
TOTALE	13783	31107	44,30	+ 3,42	3894	10578	35,81	+ 1,20

ISCRITTI AL COLLOCAMENTO AL 31/12/

CLASSI	DONNE	PERCENT.	UOMINI	PERCENT.	TOTALE
I	25445	50,17	25273	49,83	50718
II/	2	15,38	11	84,62	13
III/	—	==	==	==	==

## MOLISE

Nel corso dell'anno 1994 non sono emerse particolari problematiche relative ad eventuali discriminazioni nei confronti delle donne inserite in un rapporto di lavoro. Resta di fatto, comunque, l'esistenza della tradizionale marginalità delle donne nel mondo del lavoro dovuta anche alla difficoltà di inserimento in alcune attività produttive che richiedono una rigida continuità di prestazione e turnazione dell'orario di lavoro. Pertanto, le donne sono occupate soprattutto nel terziario, in agricoltura con risultati di bassa qualificazione e di stagionalità.

A conclusione della presente, per quanto attiene il disposto dell'art. 5 della legge n. 903/77, risulta depositata n. 1 comunicazione di deroga al divieto di lavoro notturno riguardante lo "Zuccherificio del Molise" che a seguito di contrattazione aziendale ha disposto l'inserimento di n. 82 lavoratrici.

## PUGLIA

Nel corso del 1994, relativamente all'applicazione della normativa in esame, gli Uffici di Brindisi, Lecce e Taranto non hanno riscontrato violazioni di alcun genere, soprattutto per la mancanza di segnalazioni e denunce da parte di lavoratrici ed organi pubblici o privati.

**Art.3**

L'Ispettorato di Foggia nel corso di una indagine di vigilanza ha recepito la dichiarazione di una dipendente di banca per una presunta discriminazione nella progressione della carriera, rispetto ai colleghi di sesso maschile.

Per quanto riguarda la provincia di Bari non sono stati riscontrati casi di discriminazione

L'Ispettorato regionale ha effettuato in merito all'applicazione delle norme in questione, un'attività di vigilanza creando diversi gruppi ispettivi volti ad accertare l'attuazione delle pari opportunità.

MOD. L. 2



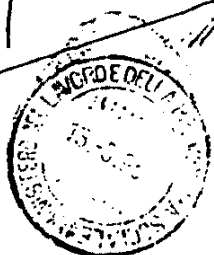
Ministero del Lavoro  
e della Previdenza Sociale  
ISPettorato REGIONALE DEL LAVORO  
BARI - Corso Trieste, 29

RACCOMANDA

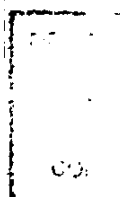
7 MAR. 1995

Ministero del Lavoro  
e della Prev. Sociale  
Dir.Gen. Rapp.di Lav.  
Div.VI

ROMA



Prot. N.° 255  
Allegati  
Risposta al p. n.°  
dl



10519

OGGETTO : Relazione in merito allo stato di applicazione  
della Legge 903/1977 -  
- Anno 1994 -

Con riferimento alle disposizioni impartite da codesto Ministero, relative all'oggetto, si riferisce in ordine alle attività svolte dagli Ispettorati Provinciali della Puglia nel 1994-

Si premette che nell'anno considerato, relativamente allo stato di applicazione della legge 903/77, gli uffici di Brindisi, Lecce e Taranto non hanno riscontrato violazioni di alcun genere, anche e soprattutto per la mancanza di segnalazioni e denunce da parte di lavoratrici, associazioni ed Organi pubblici o privati.

L'Ispettorato di Foggia nel corso di una vigilanza speciale, dopo aver individuato unità lavorative omogenee in aziende operanti nei settori, del commercio, dell'industria e del credito, ha trasmesso, per competenza territoriale, all'Ispettorato Provinciale di Bari la dichiarazione resa da una dipendente di una banca in cui lamentava una presunta discriminazione subita per una diversa attribuzione della qualifica, della mansione e della progressione di carriera rispetto ai colleghi di sesso maschile.

Per quanto riguarda la provincia di Bari, la vigilanza sull'osservanza della Legge 903/77 ha interessato, rispetto al precedente anno, una più vasta gamma di settori merceologici fra cui le agenzie di distribuzione, le strutture alberghiere, i supermercati e le agenzie di leasing.

Non sono stati riscontrati casi di discriminazione né per quanto riguarda l'accesso al lavoro, né per l'aspetto retribuzione - inquadramento - progressione di carriera.

E', comunque, pervenuta all'Ufficio una richiesta d'intervento riguardante una presunta discriminazione nella progressione di carriera ai danni di una funzionaria dipendente di un istituto di credito; l'esito dei relativi accertamenti è stato trasmesso con un rapporto informativo alla competente Autorità Giudiziaria.

Permane, pur in termini ridotti rispetto all'anno precedente, lo scambio d'informazione e di sensibilizzazione sulle norme della Legge 903/77 con le strutture territoriali delle OO.SS. e dei Consultori familiari.

Nei confronti dei responsabili di 7 aziende sono stati notificati verbali di illeciti amministrativi per non aver trasmesso al Consigliere Regionale di Parità e alle OO.SS. dei lavoratori, il rapporto sulla situazione del personale secondo il disposto dell'art.9 della Legge n.125/91-

Inoltre, sono state eseguite verifiche su alcuni progetti approvati con Decreti Ministeriali in applicazione della predetta legge, i cui esiti sono stati trasmessi, su richiesta, alla Segreteria Tecnica del Comitato Nazionale di Parità.

E' il caso di ribadire che le disposizioni di cui alla legge n.903/77, divenute insufficienti a fronte dei cambiamenti intervenuti nella società e nel mondo del lavoro con il massiccio aumento della presenza e della forza delle lavoratrici, sono state innovate ed integrate dalla legge 125/1991.

Questo Regionale, in collaborazione con l'Ispettorato Provinciale di Bari, ha effettuato in merito alla applicazione delle norme in questione, un'attività di vigilanza programmata nell'ambito di un progetto obiettivo di durata trimestrale che ha avuto un ottimo risultato con la creazione di diversi gruppi ispettivi volti ad accertare, tramite interviste a lavoratrici, l'attuazione delle pari opportunità ed azioni positive interessando 20 imprese e 7 istituti di credito.



Naturalmente ci sono state occasioni divulgative oltre che con i titolari delle aziende ed istituti, anche con consulenti del lavoro e strutture pubbliche per la corretta ottemperanza della normativa in argomento.

In definitiva, considerando l'importanza che le disposizioni assumono in ordine alla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro, si richiama l'attenzione di codesto Ministero sulla opportunità di ampliare, per l'avvenire, il rapporto di cui alla circolare n.92/78 del 28.12.1978 e successive integrazioni, con tutte le notizie e informazioni riguardanti lo stato di applicazione della legge n.125/1991.

IL CAPO DELL'ISPettorato REGIONALE  
Ing. R. L'ARAB



RG/mt/A.

## BASILICATA

Dalle relazioni inviate dai competenti Ispettorati risulta che nel 1994 non sono avvenute discriminazioni riguardo l'articolato della legge di parità n. 903/77 della regione Basilicata.

Nonostante ciò, la manodopera femminile continua ad essere presente in maniera determinante solo in pochi settori produttivi quali l'agricoltura, il terziario ed in particolare la P.A.: settore quest'ultimo più accessibile alle donne per la loro maggiore scolarizzazione; infatti in questa regione, statisticamente, è stata rilevata una alta percentuale di donne che hanno raggiunto un elevato livello d'istruzione culturale completo di maturità o di diploma di laurea.

Nel settore agricolo, la prevalenza della forza-lavoro femminile è da ricercarsi, soprattutto, nella pratica del sottosalario, fattori che scoraggiano fortemente l'occupazione di manodopera maschile.

Inoltre, la presenza femminile nel terziario, ultimamente, ha rappresentato lo sbocco occupazionale maggiore per quella parte della forza-lavoro femminile con un certo grado di scolarizzazione anche se, in tale settore, spesso, le piccole aziende praticano il sottosalario.

Infine, dalla relazione pervenuta a questo Ufficio da parte degli Ispettorati competenti, non sembra che ci siano problemi né violazioni inerenti all'applicabilità degli articoli relativi alla legge di parità n. 903/77

LEGGE 9.12.1977 n. 903 - Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro -

RELAZIONE ANNO 1994

In relazione alle circolari n. 5/26860 del 10.11.1979 e n. 5/25032 dell'8.01.1982, di pari oggetto, si forniscono di seguito gli elementi richiesti relativi allo stato di applicazione della legge 9.12.1977, n. 903, nella Regione Basilicata durante l'anno 1994:

Articolo 1

Nel corso dell'anno 1994, dagli atti in possesso degli Uffici Regionali e Provinciali di Potenza e Matera, non risultano essere state segnalate infrazioni relative a pratiche discriminatorie operate nei confronti delle donne per quel che attiene all'accesso al lavoro.

Tutte le graduatorie di precedenza per l'avviamento al lavoro sono uniche, cioè comprensive di uomini e donne, e le occasioni occupazionali offerte sono state evase senza distinzione di sesso.

Vi è da rilevare che le donne continuano di fatto ad essere assenti in alcuni settori produttivi, per ragioni culturali e legate allo status femminile di non adattabilità ai lavori in questione.

La forza femminile è prevalente in agricoltura, caratterizzata da prestazioni saltuarie e dalla pratica del sottosalario a causa della concorrenza della manodopera giornaliera migratoria.

Una consistente presenza femminile si registra nel settore dei servizi, ove la dimensione delle aziende, unitamente all'assenza del sindacato, favoriscono il fenomeno della pratica del sottosalario ( Agenzie, Studi Professionali, Esercizi Pubblici).

Inoltre, le donne sono presenti nei comparti industriali del legno (salottifici ), delle confezioni tessili (maglifici), ed alimentari (pastifici).

In questi settori l'accesso al lavoro delle donne si articola verso qualifiche operaie e impiegatizie.

Non risultano essere intervenute deroghe ai lavori pesanti.

Articolo 3

Non risultano discriminazioni in ordine all'attribuzione di qualifiche e mansioni, nonché alla progressione di carriera.

Articolo 4

Il ricorso a tale normativa è stato quasi inesistente.

Articolo 5

La normativa in questione è stata osservata.

Articolo 6

L'applicazione dell'articolo 6 non ha sollevato alcuna problematica.

Articolo 7

Il ricorso a tale articolo è stato del tutto inconsistente.

Articolo 15

Non si hanno notizie di sentenze pronunciate dall'Autorità Giudiziarie ai sensi dell'articolo 15.

Per quanto riguarda lo stato attuativo delle clausole di C.C.N.L. sulle pari opportunità non risultano iniziative intese ad attuarle.

La disciplina pattizia, nel suo complesso, non ha offerto concreti spunti di interesse e di valutazione riguardanti eventuali politiche negoziali a livello di accordi integrativi provinciali ed aziendali di sostegno all'occupazione femminile e di valorizzazione delle occupate.



IL DIRETTORE REGGENTE

G. Borzone

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "G. Borzone", written over the printed name.

## TOSCANA

## Artt. 1 - 2 - 3

Tutti gli Ispettorati provinciali del lavoro della Toscana hanno comunicato di non aver ricevuto alcuna richiesta di intervento, nè di aver avuto notizia di denunce all'Autorità Giudiziaria, nè di aver riscontrato alcuna violazione in merito alle disposizioni previste dagli articoli in esame.

## Art. 4

Solo l'Ispettorato del lavoro di Siena menziona sporadici casi, in riferimento ad eventuali istanze di prosecuzione del rapporto di lavoro fino alla stessa età prevista per gli uomini.

## Art. 5

Arezzo : sono stati stipulati 3 accordi aziendali per complessive 19 lavoratrici

Pistoia : sono stati stipulati 3 accordi, di cui una variazione, per 15 lavoratrici

Siena : è stato stipulato 1 accordo per 5 lavoratrici.

## Art. 6 - 7

Sono pervenute alla sede INPS di Arezzo 3 domande di astensione da parte di lavoratrici adottive e 4 domande relative ai padri lavoratori.

## Art. 15

In nessuna provincia risultano interventi da parte dell'autorità giudiziaria, nè ricorsi da parte dei lavoratori alle OO.SS.

STATO DI ATTUAZIONE IN TOSCANA DELLA LEGGE 9.12.1977 n.903  
RELAZIONE ANNO 1994

Tutti gli Ispettorati provinciali del lavoro della Toscana hanno comunicato di non aver ricevuto alcuna richiesta di intervento, nè di aver notizia di denunce all'Autorità Giudiziaria nè di aver riscontrato - in sede ispettiva - alcuna violazione in merito alle disposizioni previste dall'art. 1 (Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro e nella formazione professionale), dall'art. 2 (Parità retributiva), dall'art. 3 (Divieto di discriminazione nell'attribuzione della qualifica, delle mansioni e nella progressione della carriera).

In riferimento ad eventuali istanze di prosecuzione del rapporto di lavoro fino alla stessa età prevista per gli uomini (art. 4), il solo I.P.L. di Siena menziona sporadici casi, per altro non quantificabili.

Deroghe al divieto di adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6 (art. 5) sono state richieste agli Ispettorati di Arezzo (n. 3 accordi aziendali per complessive 19 lavoratrici), Pistoia (n. 3 accordi, di cui una variazione, concernenti 15 lavoratrici) e Siena (n. 1 accordo, per 5 lavoratrici). Si allega copia dei suddetti accordi, tranne l'ultimo citato, in quanto non pervenuto dall'Ispettorato di Siena.

Relativamente al dispositivo degli artt. 6 e 7 (Lavoratrici che hanno adottato bambini e Assenza del padre in alternativa alla madre) si segnalano pervenute alla locale sede INPS di Arezzo n. 3 domande di astensione da parte di lavoratrici adottive, e n. 4 domande relative a padri lavoratori. L'Ispettorato di Pisa segnala una richiesta di astensione obbligatoria pervenuta da parte di una lavoratrice affidataria di un bimbo minore di un anno: l'autorizzazione non è stata concessa in quanto l'astensione obbligatoria ex art. 5, lettera b), nonché ex D.P.R. 1026/1976, risulta riferibile soltanto alle lavoratrici gestanti. E' stata, invece, chiesta ed ottenuta l'astensione facoltativa prevista dalla legge.

In nessuna provincia risultano interventi da parte dell'Autorità Giudiziaria, nè ricorsi da parte di lavoratori alle Organizzazioni Sindacali.

Si comunica, infine che, per quanto a conoscenza degli Ispettorati della regione, non risultano impiegate donne in lavorazioni sotterranee (cave, miniere e gallerie) nè in lavorazioni comportanti l'utilizzo nella pitturazione industriale di sostanze a base di solfato di piombo, di carbonato di piombo.

Si precisa infine che l'Ispettorato provinciale di Firenze non risulta aver svolto alcun intervento in materia nel corso del 1994.

## VENETO

Si riferiscono le notizie in merito allo stato di applicazione della normativa in esame.

Art. 1

a) sono state accertate 2 violazioni dell'art. 5 in materia di lavoro notturno;

b) non sono stati stipulati accordi collettivi in ordine ai lavori particolarmente pesanti.

Art. 3

Non risultano casi di discriminazione nelle qualifiche fondati sul sesso.

Art. 5

Sono stati stipulati 52 accordi di deroga al lavoro notturno che hanno interessato 362 lavoratrici.

Art. 6 - 7

Non risultano segnalazioni.

Art. 15

Non sono stati richiesti interventi di repressione di violazione alla normativa, nè risultano pronunciate sentenze in materia da parte della Magistratura.



Venezia 9 MAR. 1995

Ministero del Lavoro  
della Previdenza Sociale  
ISPETTORATO Regionale DEL LAVORO  
di VENEZIA-Campo S. Polo 2171

10548



MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE  
Dir. Gen. Rapporti di Lavoro  
Divisione X<sup>a</sup>

R O M A

Prot. N.° 526  
Allegati n. 2  
Risposta al f. V.  
del

VI

OGGETTO: L. 9.12.1971 n. 903.

Parità tra uomini e donne in materia  
di lavoro. Relazione annuale 1994.

Con riferimento alla Circolare n. 93/78, si riferiscono le notizie sullo stato di applicazione, nell'ambito Regionale, della Legge indicata in oggetto.

Art. 1:

- a) Sono state accertate n. 2 violazioni dell'art.5 in materia di lavoro notturno;  
b) Non sono stati stipulati accordi collettivi in ordine ai lavori particolarmente pesanti.

Art. 3:

Non risultano casi di discriminazione nelle qualifiche fondati sul sesso.

Art. 4:

In ordine alla facoltà di cui all'articolo sopra evidenziato nulla risulta in particolare.

Art. 5:

Gli elementi richiesti sono riportati nell'allegato prospetto.

Artt. 6 e 7:

Non risulta sia insorta problematica alcuna nell'applicazione della particolare normativa.

Art. 15:

Non sono stati richiesti interventi di repressione di violazioni alle norme in argomento.  
Non risultano pronunciate sentenze in materia da parte della Magistratura.

IL CAPO DELL'ISPETTORATO REGIONALE  
(Dott. Enrico MARCOZZI)

IL VICE CAPO DELL'ISPETTORATO  
REGIONALE DEL LAVORO PER IL VENETO  
(Dott. Carlo RICCIARDI)

*Carlo Ricciardi*



## SARDEGNA

Nel corso del 1994, gli Ispettorati del lavoro della Sardegna, hanno eseguito le relative vigilanze riguardanti il grado di applicazione ed osservanza della legge di parità n. 903/77.

Da queste indagini risulta, tuttavia, che il principio di parità tra uomini e donne nel rapporto di lavoro trova, nell'attuazione pratica, limitazioni e condizionamenti relativi alla crisi occupazionale ed alle situazioni socio-culturali.

Sono stati depositati presso l'Ispettorato del lavoro in materia di deroghe al lavoro notturno 4 contratti.

ISPETTORATO REGIONALE DEL LAVORO DI CAGLIARI  
REGIONALE

SCHEDE SULLA PARITA' UOMO-DONNA IN MATERIA DI LAVORO

(L. 903/1977; L. 125/1991; D.M. 8/7/1991)

VIOLAZIONI ACCERTATE (L. 903/1977)

- |  |            |
|--|------------|
| 1) riguardanti l'accesso al lavoro (art. 1) distinte per:  |            |
| a) settori   | n. = . . . |
| b) rami di attività  | n. = . . . |
| 2) riguardanti la parità retributiva (art. 2)  | n. = . . . |
| 3) riguardanti discriminazioni in merito alla qualifica, alle mansioni e alla progressione della carriera (art. 3)   | n. = . . . |
| 4) riguardanti l'esercizio da parte delle donne ultracinquantenni della facoltà di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative (art. 4) | n. = . . . |
| 5) riguardanti il lavoro notturno (art. 5)   | n. = . . . |
| 6) riguardanti l'astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro della lavoratrice adottiva o affidataria (art. 6)  | n. = . . . |
| 7) riguardanti l'astensione dal lavoro del padre lavoratore (art. 7)   | n. = . . . |

CONTRATTI DEPOSITATI presso l'Ispettorato del lavoro in materia di deroghe al lavoro notturno (art. 5, co. 2 L. 903/1977) n. 4 . . .

INTERVENTI SVOLTI per omesso invio del rapporto di cui al 4° comma, art. 9 L. 125/1991 e art. 1 D.M. 8 luglio 1991 n. = . . .

SANZIONI IRROGATE (art. 9, L. 125/1991) n. = . . .

RICHIESTE DI SOSPENSIONI DEI BENEFICI CONTRIBUTIVI (art. 9, L. 125/1991) n. = . . .



## LIGURIA

La normativa sulla parità uomo - donna, almeno formalmente, risulta nel complesso rispettata.

Nell'anno 1994 sono state rilevate a Genova due violazioni concernenti la parità retributiva e la discriminazione sulle mansioni.

L'attività di vigilanza sull'applicazione della legge n. 1204/71 ha riguardato la trattazione di segnalazioni presentate da lavoratrici che lamentavano la mancata erogazione o ritardo nella corresponsione del trattamento economico di maternità.

Solo poche aziende si sono avvalse della deroga al divieto di lavoro notturno delle donne, trasmettendo agli Ispettorati 7 verbali di accordo con le rappresentanze sindacali.



Ministero del Lavoro  
e della Previdenza Sociale

ISPettorato Regionale DEL LAVORO

di Genova-Via G. Carducci, 3

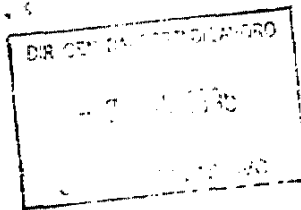
Prot. N.°

Allegati

Risposta al f. N.°

del

667



10787

VI

Ministero del Lavoro e

della Previdenza Sociale

Direzione Regionale Lavoro

Divisione V

R. L. M. A.

**OGGETTO :** Legge 9.12.1977 n. 903 - Parità di trattamento uomo - donna in materia di lavoro - Relazione annuale 1994.

La normativa sulla parità uomo-donna, almeno formalmente, risulta nel complesso rispettata.

Tuttavia, nell'anno 1994, sono state rilevate in una casa di riposo per anziani di Genova, a seguito di segnalazione del Consigliere di Parità, due violazioni concernenti la parità retributiva e la discriminazione sulle mansioni.

Inoltre, durante un'indagine derivante da richiesta ministeriale, è emerso che il personale che presta servizio a bordo delle navi di qualsiasi tipo, viene sottoposto, prima di ogni imbarco, ad accertamenti sanitari tesi a rilevare l'eventuale uso di sostanze stupefacenti e/o l'eventuale stato di gravidanza.

Peraltro, quelle visite mediche non sono mai state ritenute inadeguate da parte delle locali autorità marittime in quanto previste e disciplinate da specifiche norme legislative.

Poiché tali disposizioni appaiono in contrasto con la normativa sulla parità, prima di procedere ad eventuali interventi, è stato richiesto il parere di codesta Commissione, che tuttora non è stato espresso.

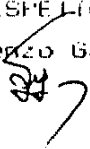
L'attività di vigilanza sull'applicazione della Legge n. 129/77 ha riguardato, essenzialmente, la trattazione di segna-

lazioni presentate da lavoratrici che lamentavano la mancata erogazione o ritardo nella corresponsione del trattamento economico di maternità.

Solo poche aziende si sono avvalse della deroga al divieto di lavoro femminile notturno nelle aziende manifatturiere, trasmettendo agli Ispettorati i relativi verbali di accordo con le rappresentanze sindacali.

IL CAPO DELL'ISPELTIORATO REGIONALE

( Vincenzo Garzia )



All: n. 1 modello 1/ 1.1.

Anno 1994

Tabellina n.45

MOD. 17/IL

ISPETTORATO DEL LAVORO PER LA LIGURIA  
REGIONALE

SCHEDA SULLA PARITA' UOMO-DONNA IN MATERIA DI LAVORO

(L. 903/1977; 125/1991; D.M. 8/7/1991

VIOLAZIONI ACCERTATE (L. 903/1977)

- |  |                        |
|--|------------------------|
| 1) riguardanti l'accesso al lavoro ( art.1)distinte per:   |                        |
| a) settori   | n.=.....               |
| b) rami di attività  | n.=.....               |
| 2) riguardanti la parità retributiva (art. 2)  | n.= <sup>1</sup> ..... |
| 3) riguardanti discriminazioni in materia alla qualifica, alle mansioni e alla progressione della carriera (art.3)   | n.= <sup>1</sup> ..... |
| 4) riguardanti l'esercizio da parte delle donne ultra cinquantenni 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.903/1977) n.=..7...

INTERVENTI SVOLTI per omesso invio del rapporto di cui al 4 comma, art.9 L. 125/1991 e art. 1 D.M. 8 luglio 1991. n.=.....

SANSIONI IRROGATE (art. 9, L. 125/1991) n.=.....

RICHIESTE DI SOSPENSIONE DEI BENEFICI CONTRIBUTIVI (art.9) L.125/1991) n.=.....

Tabella n. 50

MOO.22/IL

SERVIZIO VERIFICHE E COLLAUDI ASCENSORI E MONTACARICHI

ISPETTORATO REGIONALE DEL LAVORO DI LAZIO.....SPEZIA

ANNO 19..

ISPETTORATI	SITUAZIONE IMPIANTI IN ESERCIZIO		VERIFICHE										ESAME PROGETTI				COLLAUDI				
	1	2	DA EFFETT. NELL'ANNO		PREVIS. LAV. ANNO SUCCESSIVO		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
			TOTALE EFFET- TUATE	NON EFFET- TUATE	TOTALE	VERIFI- CHE EFFET- TUALI DAGLI I.P.L. REGIONE															VERIFI- CHE EFFET. DA INGS DELLA REGIONE
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16					
SP	53	54	48	48	—	49	49	—	—	2	2	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—
TOTALI																					

NOTE=

- 1) Col.3 = Col.4 + Col.5
- 2) Col.6 = Col.7 + Col.8 + Col.9
- 3) Col.11 = Col.12 + Col.13
- 4) Col.14 = Col.15 + Col.16

PRECISAZIONI EVENTUALI: .....

PER QUESTI MOTIVI

## LA CORTE COSTITUZIONALE

*Riuniti i giudizi, dichiara non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 21, comma 3, decreto legge 18 gennaio 1993 n. 8 (Disposizioni urgenti in materia di finanza derivata e di contabilità pubblica), convertito con legge 19 marzo 1993 n. 68, sollevate, in riferimento agli artt. 24 e 25 della Costituzione, dal Pretore di Roma, Sezione distaccata di Tivoli, con le ordinanze in epigrafe.*

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, il 14 aprile 1994.

*Il Presidente:* PESCATORE

*Il redattore:* GRANATA

*Il cancelliere:* DI PAOLA

Depositata in cancelleria il 21 aprile 1994.

*Il direttore della cancelleria:* DI PAOLA

94C0445

N. 150

Sentenza 14-21 aprile 1994

Giudizio di legittimità costituzionale in via incidentale.

Previdenza e assistenza - Diritto del padre lavoratore alla astensione facoltativa del lavoro per sei mesi nel primo anno di vita del bambino - Diritto limitato all'ipotesi in cui la madre sia lavoratrice subordinata e non anche nel caso in cui questa sia lavoratrice autonoma - Impossibilità di una pretesa di un identico sistema previdenziale per tipi di lavoro caratterizzati da notevoli differenze e tra loro non comparabili (cfr. sentenza n. 31/1986) - Auspicio di un intervento legislativo per una ulteriore protezione del valore della maternità anche a favore delle lavoratrici autonome - Non fondatezza.

(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 7).

(Cost., artt. 3, 29, secondo comma, 30, 31, secondo comma, e 37).

## LA CORTE COSTITUZIONALE

composta dai signori:

*Presidente:* prof. Gabriele PESCATORE;

*Giudici:* Ugo SPAGNOLI, prof. Antonio BALDASSARRE, prof. Vincenzo CAIANIELLO, avv. Mauro FERRI, prof. Luigi MENGONI, prof. Enzo CHELI, dott. Renato GRANATA, prof. Giuliano VASSALLI, prof. Francesco GUIZZI, prof. Cesare MIRABELLI, prof. Fernando SANTOSUOSSO, avv. Massimo VARI, dott. Cesare RUPERTO;

ha pronunciato la seguente

## SENTENZA

nel giudizio di legittimità costituzionale dell'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 (*recte*: 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'A.M.T. 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'A.M.T. di Genova;

Udito nell'udienza pubblica dell'8 febbraio 1994 il Giudice relatore Fernando Santostuoso;

Udito l'avv. Sergio Medina per l'A.M.T. di Genova.

*Ritenuto in fatto*

1. Nel giudizio promosso da Demoro Maurizio, dipendente dell'A.M.T. (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 riferimento 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. 907 (*recte*, 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 peggiore 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 subordinato a quello autonomo, ma di equiparare 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 *inaudita 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. 907 (*recte*, 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 pertanto 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 promettere 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 disparità 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 (*materna clonata*), 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 nel modo che riterrà opportuno la normativa vigente nel senso di una maggiore protezione del valore della maternità anche a favore delle lavoratrici autonome.

PER QUESTI MOTIVI

#### 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.

*Il Presidente:* PESCIATORE

*Il relatore:* SANTOSUOSSO

*Il cancelliere:* DI PAOLA

Depositata in cancelleria il 21 aprile 1994.

*Il direttore della cancelleria:* DI PAOLA



*RV*

Roma, addì .....22-3-1994.

**CONSIGLIO DI STATO**

SECRETARIATO GENERALE

N. ....9.....



Risposta a nota del *Min. Lavoro*  
N. 163/6/4.10v. *VI*

D'ordine di S. E. Il Presidente, mi

OGGETTO

pregio di trasmettere copia del parere n. 395/93 II emesso dalla Sezione.....

Parere circa .....

di questo Consiglio sull'affare contro lo *dicato.*

REG. UMBRIA.....

Quesito relativo agli artt. 5 e 30 Lg. 1204/71 (tutela lavoratrici madri)

Restituisco gli atti allegati alle richieste del parere, richiamando alla attenzione di codesto Ministero

successivamente alla Sentenza n. 58/93 della Corte Costituzionale

l'art. 56 del r.d. 21 aprile 1944 n. 444, nel testo modificato dall'art. 1 del d.p.R. 23 giugno 1988, n. 250.

Allegati N. ....

Al Ministero

LAVORO E PREV. SOCIALE

Gabinetto dell'On. Ministro

ROMA

IL SEGRETARIO GENERALE

*[Handwritten signature]*



VI

# Consiglio di Stato

*Adunanza della Sezione*

SECONDA. 26 GENNAIO 1994

*N. Sezione* 395/93*La Sezione*

## OGGETTO

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE. Quesito in ordine alla spettanza delle competenze di cui agli artt. 5 e 30 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (sulla tutela delle lavoratrici madri), in relazione alla sentenza della Corte Costituzionale n. 58 dell'8-16 febbraio 1993.



Vista la relazione n. 163/6/4,1 in data 8 aprile 1993, con la quale il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale (Direzione generale dei rapporti di lavoro) chiede il parere del Consiglio di Stato in ordina al quesito in oggetto.

Vista la pronuncia interlocutoria del 5 maggio 1993;

Esaminati gli atti e udito il relatore;

F.M.

**PREMESSO:**

Il quesito posto dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale riguarda la spettanza delle competenze di cui agli artt. 5 e 30 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (sulla tutela delle lavoratrici madri), dopo la sentenza della Corte Costituzionale n. 58 dell'8-16 febbraio 1993.

La Corte, pronunciandosi nel giudizio per conflitto di attribuzione tra Stato e Regione, promosso dal Presidente del Consiglio dei Ministri nei confronti della regione Umbria in ordine ad atti della Giunta regionale assertivi della competenza delle Unità sanitarie locali in materia di tutela delle lavoratrici madri, ha dichiarato che "spettano alla Regione - e per essa alle Unità sanitarie locali - le competenze già svolte dagli ispettorati del lavoro in materia di controlli di carattere sanitario previsti dalla legge 30 dicembre 1971, n. 1204 per la tutela delle lavoratrici madri".

L'Amministrazione richiedente è dell'avviso che alla suindicata sentenza della Corte Costituzionale possa darsi attuazione nel senso di ritenere che persista la competenza dell'Ispettorato del lavoro all'adozione dei provvedimenti di interdizione dal lavoro previsti dagli artt. 5 e 30 della legge n. 1204 del 1971, mentre deve ritenersi esclusa qualunque competenza dello stesso Ispettorato in ordine agli accertamenti e controlli di contenuto sanitario di cui alla legge medesima.

La Sezione, con pronuncia interlocutoria del 5 maggio 1993, ha richiesto al Ministero referente di provvedere ad acquisire sulla questione in esame i pareri della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per gli affari regionali e del Ministero della Sanità.

Tale adempimento è stato eseguito in data 2 dicembre 1993.

CONSIDERATO:

Appare anzitutto pacifico che, come precisato nel dispositivo della sentenza della Corte Costituzionale n. 58 dell'8-16 febbraio 1993, spettano alla regione - e per essa alle unità sanitarie locali - le competenze già svolte dagli ispettorati del lavoro in materia di controlli di carattere sanitario di cui agli art. 5 e 30 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, ai fini della interdizione dal lavoro delle lavoratrici anche prima dell'inizio dei due mesi precedenti la data presunta del parto.

L'ispettorato del lavoro non ha più la facoltà di controllo sanitario diretto, nè la facoltà di delegare gli ufficiali sanitari o di avvalersi dei servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti o di enti pubblici e di istituti specializzati di diritto pubblico.

Ciò posto, resta da stabilire se il provvedimento (conclusivo) di interdizione dal lavoro debba essere sempre adottato dall'ispettorato del lavoro ovvero dal competente ufficio medico della unità sanitaria locale.

Ciò in quanto l'accertamento medico non è di per sé sufficiente a stabilire se e in che misura spetti alla lavoratrice un periodo di astensione dal lavoro prima dell'inizio del periodo obbligatorio (due mesi precedenti la data presunta del parto).

In realtà, dispone l'art. 5 della L. n. 1204 del 1971 che l'ispettorato del lavoro, sulla base di accertamento medico (ora di sicura competenza delle unità sanitarie locali) "può" disporre l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo

di astensione obbligatoria, 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.

Occorre dunque, dopo la certificazione sanitaria, una verifica, di carattere formale nel caso di sussistenza degli aspetti patologici di cui alla lett. a), ma di carattere sostanziale negli altri casi, in cui occorre effettuare una valutazione delle condizioni di lavoro e della organizzazione aziendale, al fine di stabilire se possano essere eliminati gli aspetti ritenuti pregiudizievoli e se la lavoratrice possa o meno essere spostata ad altre mansioni.

L'adozione del provvedimento di interdizione dal lavoro comporta, quindi, una valutazione di situazioni e fatti inerenti al rapporto di lavoro, che vanno ad incidere sullo stesso e che, pertanto, attengono ad una competenza (regolamentazione del rapporto di lavoro) che potrebbe ritenersi non trasferita alle regioni. Ma tale netta distinzione fra accertamento sanitario e provvedimento conclusivo non traspare dalla sentenza n. 58 del 1993 della Corte Costituzionale, per cui la Sezione non può ritenere senz'altro condivisibile la soluzione prospettata dai Ministeri del Lavoro e della Sanità. Appare invece necessaria, come prospettato dalla Presidenza del Consiglio



dei Ministri, una urgente chiarificazione a livello legislativo, onde evitare situazioni conflittuali.

Sussiste, in realtà, una difformità di interpretazione e applicazione a livello regionale.

Non va sottaciuto che la richiamata sentenza della Corte Costituzionale sembra riferirsi, nella motivazione, a tutti gli atti del procedimento e non soltanto alle incombenze sanitarie.

Numerose disposizioni (art. 27, secondo comma, lettera a, e art. 111 D.P.R. 24 luglio 1977, n. 616; art. 14, terzo comma e art. 21, primo comma, L. 23 dicembre 1978, n. 833) hanno trasferito alle unità sanitarie locali molte funzioni dell'ispettorato del lavoro, senza operare alcuna separazione di competenze nell'ambito del medesimo procedimento, il che lascia intendere come il legislatore, anche nel corso dei tempi, abbia perseguito un disegno unitario di trasferimento di funzioni alle regioni.

Tuttavia, in attesa dell'auspicato chiarimento legislativo o di una eventuale pronuncia interpretativa della stessa Corte Costituzionale, la Sezione ritiene che, in via transitoria ed allo scopo di superare irrigidimenti e lacune organizzative comunque nocivi, alla funzionalità dei servizi pubblici, possa essere seguito il criterio, per casi di cui alle citate lettere b) e c), del concorso delle competenze, come suggerito dalla stessa Presidenza del Consiglio nel quadro della doverosa collaborazione tra Amministrazioni centrali e regionali.

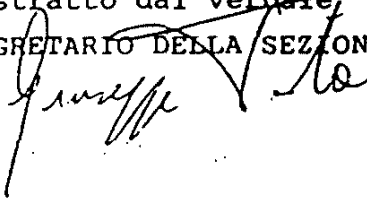
A tal fine pare opportuno che nella idonea sede della Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e province autonome di Trento e Bolzano (art. 2 L. 23 agosto 1988 n. 400) si pervenga ad un approfondimento del problema e ad una intesa che consenta di superare,

almeno in via transitoria, la cennata difformità di  
interpretazione e di attuazione. /

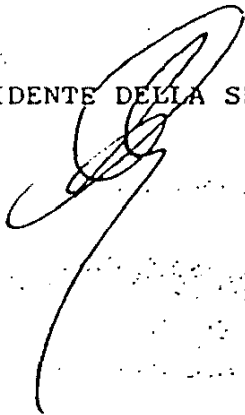
P.Q.M.

Nei sensi sopra esposti è il parere della Sezione.

Per estratto dal verbale,  
IL SEGRETARIO DELLA SEZIONE



Visto  
IL PRESIDENTE DELLA SEZIONE





*Ministero del Lavoro  
e della Previdenza Sociale*

DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO

divisione VI

*Prot. N.º* 9536  
*Allegati*

43/94

Roma, 17/12 1994

Agli Uffici Regionali del  
lavoro e M.O.

Agli Uffici Provinciali del  
lavoro e M.O.

LORO SEDI

e p.c. Agli Ispettorati Regionali  
del lavoro

OGGETTO : L.5 febbraio 1992 n.104, Legge-quadro per l'assi-  
stenza, l'integrazione sociale e i diritti delle  
persone handicappate: art.33 (agevolazioni) -  
L.423/93 - Parere Consiglio di Stato n.1611/92.

Agli Ispettorati Provinciali  
del lavoro

Alla Regione Siciliana - As-  
sessorato del lavoro

Alla Provincia Autonoma di  
Trento - Dipartimento  
Servizio Lavoro

Alla Provincia Autonoma di Bol-  
zano Alto Adige - Asses-  
sorato per gli Affari So-  
ciali

Alla Direzione Generale degli  
AA.GG. e del Personale

Si fa seguito alla circolare di questo Ufficio n.28/93  
relativa all'articolo 33 della L.104/1992 per comunicare al-  
cuni aggiornamenti a seguito della L.423 del 27/10/1993 (con  
versione in legge D.L. n.324/93) e del parere del Consiglio  
di Stato n.1611/92.

1) Accertamento dell'handicap

L'art.2, comma 2 della citata legge 423 prevede che...  
limitatamente al godimento delle agevolazioni di cui allo  
art.33, quando la Commissione medica (art.4 - L.104/92) non  
si pronuncia entro 90 giorni dalla presentazione della doman-  
da, gli accertamenti sono effettuati dal medico specialista  
nella patologia denunciata, in servizio presso la USL di ap-

partenza. Tale accertamento produce effetto fino all'emissione di quello definitivo da parte della commissione medica; è stato quindi superato il limite temporale, previsto precedentemente, di 1 anno di validità dalla certificazione provvisoria.

### 2) Astensione facoltativa

L'art.33, comma 1 della legge 104 prevede che la lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre, anche adottivi, di un minore handicappato grave ha diritto al prolungamento del periodo di astensione facoltativa ex art.7 L.1204/71 fino al compimento del terzo anno di età del minore con una indennità pari al 30% della retribuzione.

Su tale questione il Consiglio di Stato, con parere n. 1611/92, osserva che "la spettanza della indennità giornaliera pari al 30% della retribuzione deriva immediatamente dalla circostanza che l'astensione facoltativa contemplata dall'art. 33, comma 1, ricade nell'ambito della stessa astensione facoltativa di cui all'art.7 della Legge n.1204 del 1971, che viene dalla norma prolungata dal primo anno al terzo anno di vita nel caso di un minore con handicap. Si tratta dunque di una fattispecie particolare di ampliamento dell'istituto proprio del puerperio, con identità di disciplina. Tale indennità va corrisposta, secondo l'art.15, comma 3 della legge n. 1204 del 1971, con i criteri previsti per le prestazioni previdenziali contro le malattie".

### 3) Indennizzabilità dei permessi mensili.

Lo stesso art.33, comma 3 stabilisce il diritto di usufruire di tre giorni di permesso mensile dopo il compimento dei tre anni di età del disabile, da parte di genitori, anche adottivi, alternativamente e di parenti ed affini entro il terzo grado.

In merito alla retribuità o meno di detti permessi, il comma 3 ter - art. 2 - della stessa legge 423 chiarisce che le parole "hanno diritto a tre giorni di permesso mensile" si devono interpretare nel senso che "tale permesso deve comunque essere retribuito".

A tale proposito, il Consiglio di Stato rilevata preliminarmente l'entrata in vigore, nelle more del quesito, della citata norma di interpretazione autentica, osserva anche, indipendentemente da tale interpretazione, che "non tanto di retribuità qui si tratta quanto di indennizzabilità".

"Invero, deve osservarsi che nella specie non si prospetta tanto una questione di retribuzione di una prestazione fittizia di lavoro, quanto una questione di perequazione di una prestazione assistenziale che sostituisce la prestazione lavorativa e dunque è di ostacolo alla percezione del corrispettivo proprio di questa. Di ciò dà conto la circostanza che il caso di comparazione è caratterizzato in questi stessi sensi: invero, la fattispecie del citato art. 8 della legge n. 903 del 1977 definisce la prestazione pecuniaria come indennità, ne individua l'obbligato nell'ente assicuratore di malattia, e pone in capo al datore di lavoro, attraverso lo schema proprio di una delegazione ex lege, semplicemente l'obbligo di anticipare l'indennità stessa compensandola con i contributi dovuti all'ente stesso.

"Ciò posto deve osservarsi, in diretta risposta al quesito, che oltre che come disposto dalla norma di interpretazione autentica, appare esatta la prospettazione sostanzialmente compiuta dalla richiedente Amministrazione: invero, l'art. 33, comma 4, cit., con un rinvio compiuto non direttamente, ma per riflesso normativo (cioè per il tramite del richiamo all'art.

o della legge n.903 del 1977), opera una equiparazione di schema tra i permessi giornalieri e mensili di cui allo stesso art. 33, commi 2 e 3, e i riposi orari giornalieri di cui all'art. 10 della legge n.1204 del 1977 (disposizione richiamata appunto dal cit. art. 8). Né osta a tale conclusione la circostanza lessicale che il comma 2, a differenza del comma 3, parli di permessi retribuiti: non solo perchè, come testè detto, non di retribuzione, ma di indennizzo si tratta; ma soprattutto perchè la fattispecie si completa, dal punto di vista del trattamento economico, con i succitati rinvii (quali, come ora visto, contemplano l'indennità). Del resto, l'indennità corrisponde in generale ad una funzione perequativa: e nella specie ciò trova ragione nella alterità tra prestazione lavorativa e prestazione assistenziale: quest'ultima è compiuta non dall'apparato pubblico, ma - in luogo di questo - dal congiunto lavoratore, il quale, per compierla, è costretto a sospendere il rapporto di lavoro e dunque il suo diritto alla retribuzione: egli ne viene compensato attraverso la surrogazione della retribuzione con una indennità di pari importo.

" I presupposti di tale situazione caratterizzano sia il caso del permesso giornaliero (art.33, comma 2) sia il caso del permesso mensile di tre giorni (art.33, comma 3) senza apprezzabile differenza".

Così definita la questione della indennizzabilità dei permessi previsti dal comma 3, occorre affrontare il problema della formulazione letterale dello stesso comma 3.

La diversa denominazione usata dal legislatore, che si riferisce ai "minori con handicap" quando l'assistenza è prestata dai genitori ed a "persone con handicap" nel caso dei parenti e affini, aveva fatto sorgere il dubbio che tale agevo-

lazione fosse limitata per i genitori alla minore età del figlio disabile, mentre proseguisse oltre la maggiore età per gli altri congiunti.

Tale dubbio è stato fugato dall'interpretazione del Consiglio di Stato, che, con specifico riferimento all'handicappato grave maggiorenne, precisa che "la prestazione assistenziale può essere compiuta da qualsiasi parente o affine entro il terzo grado (ivi compreso evidentemente il genitore), purchè convivente".

#### 4) LAVORATORI disabili

Il comma 6 dispone che una persona handicappata maggiorenne può usufruire dei permessi di cui all'art. 33 (due ore di permesso giornaliero e tre giorni di permesso mensile).

Circa le modalità di utilizzo di questi permessi il Consiglio di Stato rileva che "in virtù del richiamo ai commi 2 e 3, di cui al comma 6 dello stesso art. 33, l'handicappato maggiorenne (lavoratore, evidentemente) ha diritto di suo sia al permesso giornaliero retribuito, sia al permesso mensile di tre giorni. In questo speciale caso - secondo la volontà della legge - la prestazione assistenziale non richiede l'attività di un terzo, ma si esaurisce nella facoltà di dar luogo ad una indennità corrisposta dal datore di lavoro allo stesso assistito, sempre a scomputo del contributo per malattia.

" Evidentemente il legislatore, a tale riguardo, ha reputato che questa sospensione del rapporto lavorativo sia meritevole di indennità in quanto per natura corrispondente ad una esigenza particolare di riposo dell'handicappato, che equipara ad una vera e propria prestazione assistenziale".

Si sottolinea a tal proposito che l'indennizzabilità deve intendersi riferita sia al permesso giornaliero che al permesso mensile di 3 giorni: non lascia dubbio, a tal fine, il richiamo ai commi 2 e 3 dell'art. 33, relativamente ai quali l'organo consultivo della amministrazione ha ritenuto l'indennizzabilità di entrambi i benefici ivi regolati

IL MINISTRO

