

Leggi e contratti

filo diretto con i lavoratori

Il divieto di lavoro notturno dopo la legge di parità

Cari compagni,

nella rubrica «Leggi e contratti» dell'Unità si affermava, a proposito della legge sulla parità uomo-donna nel lavoro, che l'art. 5 della legge n. 903 del 1977 «la divieto alle aziende di adibire al lavoro le donne dalle ore 24 alle 6». Mi sembra che questo non sia esatto in quanto la legge non parla genericamente di «aziende», ma di «aziende manifatturiere», nelle quali, peraltro, mi sembra che, prima, il divieto vigesse fin dalle ore 22.

Questo significa che in tutte le altre aziende non è vietato il lavoro notturno delle donne dalle 24 alle 6 o che, invece, esso è vietato, ancora oggi, dalle 22 alle 6?

E' un dubbio che vorrei mi fosse chiarito e che inoltre fosse riportata la normativa (se esiste) sul lavoro notturno delle donne nel pubblico impiego ed in particolare nell'Amministrazione P.T.

CLAUDIO SALVETTI
(Rovereto - Trento)

Il divieto di adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6, stabilito con l'art. 5 della legge 9 dicembre 1977 n. 903, riguarda effettivamente le sole aziende manifatturiere, che peraltro non vengono identificate. Con circolare n. 92/78 il ministero del Lavoro e della Previdenza sociale ha indicato in modo accettabile ai suoi uffici un criterio, partendo dal rilievo che manca una definizione legislativa: ha precisamente dato istruzioni di utilizzare la classificazione delle attività economiche dell'Istat che al paragrafo 3 contempla le industrie del tipo ricordato.

Occorre invece sottolineare che la nuova regolamentazione del divieto si sostituisce a quella precedente e, quindi, il lavoro notturno risulta ora disciplinato, al di fuori delle aziende manifatturiere, in modo uguale per le lavoratrici e per i lavoratori; e caduta, dunque, la regola contenuta negli artt. 12 e 13 della legge 26 aprile 1934 n. 653, che lo vietava dalle ore 24 alle 5 nelle aziende industriali. A questa conclusione si giun-

ge già considerando che la legge n. 903 del 1977, nel garantire la parità, ha fatto venir meno le disposizioni che prevedevano per la donna diversità di trattamento non strettamente legate alla gravidanza ed ha riordinato la materia stabilendo a sua volta differenziazioni intese a favorire la realizzazione di una uguaglianza reale (così è ad es. per l'art. 4 che garantisce la computabilità ai fini della progressione nella carriera delle pause per maternità) o a promuovere un processo complessivo di adeguamento dei servizi sociali tenendo conto di realtà diffuse sulle quali incidere gradualmente (così è — ma si può forse prospettare qualche dubbio sulla legittimità costituzionale — per la mancata alternatività della utilizzazione dei permessi giornalieri nel primo anno di età del bambino, che continua ad essere riservata alle lavoratrici). Va aggiunto che l'art. 19 della legge ha espressamente stabilito che sono abrogate tutte le disposizioni legislative in contrasto con le sue norme.

Nel settore dell'impiego pubblico la parità era già garantita in maniera più ampia anche prima della legge, che pone qualche problema di individuazione del campo di applicazione: il linguaggio usato in alcune disposizioni è, infatti, riferibile alla sfera del lavoro privato mentre altre disposizioni indicano in modo esplicito che riguardano quello pubblico. Per l'orario vi sono in generale appositi provvedimenti normativi. Nella sfera della amministrazione autonoma delle Poste e telecomunicazioni e dell'Azienda di Stato per i servizi telefonici norme sono ora contenute nella legge 11 febbraio '70 n. 27, che si integra con alcune altre leggi riguardanti l'ammontare dei compensi per lavoro straordinario, notturno, festivo. Non ve ne sono di specifiche per lavoratrici: se in altri atti fossero contenute disposizioni differenziatrici la legge sulla parità, che sembra applicabile all'orario anche nel campo pubblico, le avrebbe fatte cadere o altrimenti ne farebbe risaltare la illegittimità costituzionale.

L'Unità 27 agosto 79

la Repubblica, 26 agosto 79

Anche donne in fonderia alla Breda

MILANO — Da domani sugli alti forni della Breda siderurgica di Sesto San Giovanni lavoreranno anche quattro donne. L'ha deciso il pretore del lavoro di Milano Cecconi, con una sentenza che ha imposto all'azienda siderurgica milanese l'assunzione di quattro donne.

Paola Doria, Francesca Lima, Vanda Mecca e Giulia La Monica, questi i loro nomi, erano iscritte da due anni alle liste di collocamento del comune di Sesto San Giovanni. A primavera avevano raggiunto i primi posti in graduatoria e quindi toccava a loro essere collocate. Contemporaneamente la Breda chiedeva al collocamento dieci operai generici e, obbedendo alle norme, l'ufficio ha inviato all'azienda le quattro donne che capeggiavano la graduatoria. Mansione richiesta: operaio generico addetto ai forni.

Ritenendo le quattro donne inadatte al lavoro pesante dei forni la Breda si è rifiutata di assumerle, sostenendo, tra l'altro, che i nuovi assunti avrebbero dovuto fare anche i turni notturni e la legge sulla parità uomo-donna vieta l'utilizzo del personale femminile durante la notte.

Il pretore, cui erano ricorse le quattro donne, ha però dato torto alla società siderurgica.