

Camera dei Deputati

Legislatura 18
ATTO CAMERA

Sindacato Ispettivo

INTERROGAZIONE A RISPOSTA IN COMMISSIONE : 5/06474
 presentata da **MURA ROMINA** il **21/07/2021** nella seduta numero **544**
Stato iter : **CONCLUSO**

COFIRMATARIO	GRUPPO	DATA FIRMA
VISCOMI ANTONIO	PARTITO DEMOCRATICO	10/11/2021

Assegnato alla commissione :

XI COMMISSIONE (LAVORO PUBBLICO E PRIVATO)

Ministero destinatario :

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Attuale Delegato a rispondere :

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI , data delega **20/07/2021**

Partecipanti alle fasi dell'iter :

NOMINATIVO	GRUPPO oppure MINISTERO/CARICA	DATA evento
RISPOSTA GOVERNO		
NISINI TIZIANA	SOTTOSEGRETARIO DI STATO, LAVORO E POLITICHE SOCIALI	17/11/2021
REPLICA		
VISCOMI ANTONIO	PARTITO DEMOCRATICO	17/11/2021

Fasi dell'iter e data di svolgimento :

MODIFICATO PER COMMISSIONE ASSEGNATARIA IL 21/07/2021

APPOSIZIONE NUOVE FIRME IL 10/11/2021

DISCUSSIONE IL 17/11/2021

SVOLTO IL 17/11/2021

CONCLUSO IL 17/11/2021

TESTO ATTO

Atto Camera

Interrogazione a risposta in commissione 5-06474

presentato da

MURA Romina

testo presentato

Mercoledì 21 luglio 2021

modificato

Mercoledì 10 novembre 2021, seduta n. 592

MURA, VISCOMI. — **Al Ministro del lavoro e delle politiche sociali.** — Per sapere – premesso che:

come segnalato dalla consigliera di parità della regione Sardegna, con diffida alla Associazione italiana assistenza spastici Cagliari (A.I.A.S.) e per conoscenza all'assessore regionale della sanità, la signora S.M., dipendente presso la suddetta Associazione, risulterebbe vittima di discriminazioni nei luoghi di lavoro legate al genere;

nello specifico, si denuncia che il rapporto di lavoro della signora S.M. con la citata Associazione si sarebbe interrotto per esclusiva volontà del datore di lavoro a seguito della sua gravidanza, circostanza che risulterebbe confermata, tra le altre cose, dal fatto che l'A.I.A.S. ha trasmesso la comunicazione di annullamento della precedente comunicazione di proroga del contratto a termine solamente in data 22 marzo 2021, alle ore 18:41 (prot. 00063175; codice comunicazione 1509121200596713), ovvero sia qualche ora dopo aver ricevuto dalla lavoratrice la notizia del proprio stato di gravidanza a rischio;

nonostante la diffida della consigliera di parità della regione Sardegna, a tutt'oggi non risulterebbe revocato l'annullamento della proroga del contratto a tempo determinato, con la conseguente reintegrazione della suddetta lavoratrice nel proprio posto di lavoro ed il corrispondente risarcimento per il danno subito;

la gravità dei suddetti comportamenti discriminatori e, successivamente, omissivi, nonostante i fatti descritti siano stati già dimostrati dal primo esame dell'ispettorato provinciale del lavoro di Nuoro, appaiono ancora più inaccettabili laddove si consideri che vengono perpetrati da un soggetto che offre un servizio sanitario in convenzione con la regione autonoma della Sardegna, a maggior ragione in un momento storico condizionato dalla pandemia che ha visto i tanti sacrifici operati da lavoratrici e lavoratori di moltissimi settori produttivi, primo fra tutti quello sanitario;

l'ormai consolidata e condivisa sensibilità sociale e politica non può tollerare episodi di tale natura che contraddicono apertamente l'obiettivo dell'apertura del mercato del lavoro alla partecipazione delle donne, a parità di condizioni economiche e giuridiche –:

quali iniziative intenda adottare, per quanto di competenza, per verificare la vicenda sommariamente illustrata in premessa e per assicurare il diritto della lavoratrice in questione alla tutela del proprio posto di lavoro e della maternità.

(5-06474)

RISPOSTA ATTO**Atto Camera****Risposta scritta pubblicata Mercoledì 17 novembre 2021****nell'allegato al bollettino in Commissione XI (Lavoro)****5-06474**

L'atto ha ad oggetto atti discriminatori perpetrati, nei confronti di un'infermiera professionale, dipendente dell'Associazione italiana per l'assistenza agli spastici (AIAS), ente accreditato dalla regione Sardegna interamente finanziato con fondi pubblici.

In relazione ai gravissimi fatti citati e alle questioni poste nell'atto di sindacato ispettivo, il Ministero del lavoro ha richiesto informazioni all'Ispettorato nazionale del lavoro e alla Consigliera di parità della regione Sardegna.

A conclusione degli accertamenti ispettivi svolti dall'Ispettorato territoriale di Nuoro, è stata rilevata la sussistenza della discriminazione e di conseguenza la violazione dell'articolo 27, comma 2, lettera a), del decreto legislativo n. 198 del 2006, per avere negato la proroga del contratto di lavoro dopo aver ricevuto dalla lavoratrice la notizia del proprio stato di gravidanza a rischio.

A conclusione degli accertamenti effettuati, l'ispettorato territoriale ha proceduto con la contestazione dell'illecito amministrativo ingiungendo il pagamento della sanzione ridotta, ai sensi dell'articolo 16 della legge n. 689 del 1981, pari a euro 3.348,00, che risulta non ottemperata.

A piena conferma dell'operato ispettivo, è stata predisposta, proprio di recente, l'Ordinanza Ingiunzione dell'8 novembre scorso, in corso di notifica all'AIAS, con la quale è definito il procedimento di contestazione dell'illecito.

La stessa ordinanza è stata trasmessa per conoscenza alla lavoratrice.

Voglio sottolineare che l'Ispettorato territoriale del lavoro, nella fase della contestazione dell'illecito, ha notiziato la Consigliera provinciale di parità presso la provincia di Nuoro, affinché potesse porre in essere tutte le iniziative a tutela della lavoratrice discriminata, così come previsto dallo stesso decreto legislativo n. 198 del 2006.

La Consigliera regionale di parità si è subito attivata invitando l'Aias a rimuovere la discriminazione, senza ricevere alcuna risposta e ha, nel contempo, segnalato la vicenda agli organismi regionali competenti, informandoli della grave situazione creata.

Sia l'Ispettorato territoriale del lavoro, sia la Consigliera di parità hanno comunicato che la lavoratrice ha presentato ricorso al Tribunale di Cagliari in funzione di Giudice del lavoro. La prima udienza è fissata per il 20 gennaio 2022. La Consigliera regionale di parità si costituirà nel giudizio secondo quanto previsto dall'articolo 36, comma 2 del decreto legislativo n. 198 del 2006.

Il fatto accaduto è particolarmente grave. Si tratta di un'illecita ed odiosa condotta discriminatoria fondata sul genere, che viola il divieto discriminazione in materia di tutela della maternità e paternità, così come stabilito dallo stesso codice delle pari opportunità, e che si pone in contrasto con i principi di eguaglianza e antidiscriminazione sanciti dal dettato costituzionale agli articoli 3 e 37 e 51.

In tale direzione, il Ministero del lavoro potrà valutare il potenziamento del ruolo della vigilanza antidiscriminatoria degli organismi di parità e procedure per favorire l'emersione e la denuncia dei comportamenti discriminatori di cui le donne sono oggetto.

Il quadro legislativo di tutela nei confronti delle donne, con particolare riferimento al mondo del lavoro, potrà inoltre essere integrato anche con il recepimento della direttiva europea n. 1937 del 2019 – alla quale il Ministero del lavoro sta lavorando congiuntamente al Ministero della giustizia e alle altre Amministrazioni coinvolte – volta ad assicurare un'adeguata tutela ai lavoratori che decidono di denunciare irregolarità e illeciti di cui sono venuti a conoscenza nel proprio luogo di lavoro.

Faccio presente altresì che è inoltre in discussione presso le competenti Commissioni del Senato il testo unificato per la tutela della dignità e della libertà della persona contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, che il Ministero che rappresento sostiene convintamente.

Gli interventi per rafforzare le misure di contrasto alla discriminazione contro le donne nei luoghi di lavoro devono essere necessariamente parte integrante di un approccio più ampio, sistemico.

Vi è sicuramente la necessità di rafforzare la tutela delle donne nei luoghi di lavoro mettendo in atto gli indirizzi già delineati nel PNRR, che ha previsto misure di potenziamento del welfare e di rafforzamento delle infrastrutture sociali, al fine di realizzare una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e una più equa distribuzione degli impegni, non solo economici, legati alla genitorialità, che permetta alle donne di dedicare alla loro carriera le stesse energie dei loro colleghi uomini, superando la scelta tra famiglia o lavoro.

Inoltre, la prevenzione delle discriminazioni connesse al genere deve realizzarsi anche attraverso azioni per il riequilibrio del gap salariale. Con il disegno di legge di bilancio è stato istituito un Fondo per ridurre il gap salariale uomo-donna, che consentirà di finanziare a regime la legge sulla certificazione di parità salariale da poco approvata dal Parlamento.

Con l'articolo 47 del decreto-legge n. 77 del 2021 in materia di governance e l'attuazione PNRR sono state introdotte misure per perseguire finalità relative alle pari opportunità, generazionali e di genere, in relazione alle procedure afferenti gli investimenti pubblici finanziati: tra di esse, sono previste alcune prescrizioni che vanno nella direzione di impedire che gli operatori economici nelle imprese anche con numero di dipendenti pari a 15 o più non risultino destinatari di accertamenti relativi ad atti o comportamenti discriminatori.

Posso assicurare il massimo impegno del Ministero del lavoro nell'individuazione e nella promozione di interventi e misure concrete finalizzate alla prevenzione della discriminazione di genere e all'eliminazione dei fattori ostativi ad un accesso paritario delle donne al mercato del lavoro e alla progressione di carriera.