

Camera dei Deputati

Legislatura 18
ATTO CAMERA

Sindacato Ispettivo

INTERROGAZIONE A RISPOSTA IMMEDIATA IN COMMISSIONE : 5/07838
 presentata da **DE LORENZO RINA** il **05/04/2022** nella seduta numero **672**

Stato iter : **CONCLUSO**

COFIRMATARIO	GRUPPO	DATA FIRMA
FASSINA STEFANO	LIBERI E UGUALI	05/04/2022
TIMBRO MARIA FLAVIA	LIBERI E UGUALI	05/04/2022
FRATOIANNI NICOLA	LIBERI E UGUALI	05/04/2022

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 **05/04/2022**

Partecipanti alle fasi dell'iter :

NOMINATIVO	GRUPPO oppure MINISTERO/CARICA	DATA evento
ILLUSTRAZIONE		
FASSINA STEFANO	LIBERI E UGUALI	06/04/2022
RISPOSTA GOVERNO		
ACCOTO ROSSELLA	SOTTOSEGRETARIO DI STATO, LAVORO E POLITICHE SOCIALI	06/04/2022
REPLICA		
FASSINA STEFANO	LIBERI E UGUALI	06/04/2022

Fasi dell'iter e data di svolgimento :

DISCUSSIONE IL 06/04/2022

SVOLTO IL 06/04/2022

CONCLUSO IL 06/04/2022

TESTO ATTO

Atto Camera

Interrogazione a risposta immediata in commissione 5-07838

presentato da

DE LORENZO Rina

testo di

Martedì 5 aprile 2022, seduta n. 672

DE LORENZO, FASSINA, TIMBRO e FRATOIANNI. — **Al Ministro del lavoro e delle politiche sociali.** — Per sapere – premesso che:

il tribunale del lavoro di Roma, con la sentenza del 23 marzo 2022, ha condannato Italia Trasporto Aereo, a seguito di ricorso ex articolo 38 decreto legislativo n. 198 del 2006, per aver discriminato nelle procedure di assunzione due lavoratrici in gravidanza;

nella sentenza emerge un quadro molto grave; infatti, oltre alla discriminazione subita dalle due lavoratrici, dipendenti Alitalia con mansioni di assistenti di volo e anzianità lavorativa dal gennaio 2011, entrambe in gravidanza al momento della domanda di assunzione, è stato accertato che almeno altre sette lavoratrici sarebbero state discriminate, portando il giudice a ritenere che «risulta quindi provato che la società Ita ha adottato un comportamento discriminatorio nelle assunzioni escludendo completamente le lavoratrici in gravidanza», ordinando a «Italia Trasporto Aereo la cessazione del comportamento illegittimo consistente nell'esclusione delle candidate in gravidanza e puerperio dalla selezione per le assistenti di volo»;

contro Ita è in corso una class action per la non applicazione dell'articolo 2112 del codice civile relativo alla cessione di ramo d'azienda e pendono ancora molti ricorsi per discriminazione, tra cui uno relativo alle assunzioni femminili fra i 35 e i 50 anni, in particolare tra gli assistenti di volo; il comportamento discriminatorio di Ita appare ancora più grave considerando che la stessa è a totale partecipazione pubblica, essendo il suo capitale sociale interamente detenuto dal Ministero dell'economia e delle finanze e che le politiche pubbliche dovrebbero essere dirette a garantire le pari opportunità nel mercato del lavoro anche contrastando ogni forma di discriminazione basata sul genere e sulle condizioni di fragilità;

il Governo continua a negare al Parlamento atti e documenti fondamentali in merito ad Ita, come è stato per la Decisione della Commissione europea del 10 settembre 2021, pur richiamata con effetto normativo dalle norme del decreto-legge n. 121 del 2021 e come è stato, da ultimo, per il contratto di cessione da Alitalia ad Ita del ramo aviation oggetto dell'interrogazione n. 5/07699 –:

quali urgenti iniziative, anche di intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze in qualità di azionista, intenda adottare il Ministro interrogato per contrastare la cultura e le pratiche aziendali e il comportamento espresso dal management di Ita che appare gravemente e sistematicamente lesivo della legislazione a tutela di fondamentali diritti di lavoratrici e lavoratori, anche valutando di interessare di quanto esposto la Consigliera nazionale di Parità al fine di attivare ogni strumento previsto dalle normative vigenti a tutela delle lavoratrici.

(5-07838)

RISPOSTA ATTO**Atto Camera****Risposta scritta pubblicata Mercoledì 6 aprile 2022
nell'allegato al bollettino in Commissione XI (Lavoro)
5-07838**

La questione segnalata dall'onorevole interrogante è particolarmente grave e merita una doverosa attenzione.

Con specifico riferimento all'episodio segnalato nel presente atto parlamentare, concernente il fatto che due donne in gravidanza hanno dovuto adire il giudice del lavoro per esser state discriminate nella procedura d'assunzione dalla società Italia Trasporto Aereo, non posso che affermare che quanto accertato dalla magistratura integra un'illecita e odiosa condotta discriminatoria fondata sul genere, che viola il divieto di 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 uguaglianza e antidiscriminazione sanciti dal dettato costituzionale agli articoli 3, 37 e 51.

Alla luce della particolare rilevanza della questione, il Ministero aveva già interessato la Consiglieria nazionale di parità per le valutazioni relative all'attivazione degli strumenti che l'ordinamento pone a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

A tal fine, in data 21 marzo scorso, si è tenuta – in modalità call conference – una riunione tra la Consiglieria nazionale di parità e i responsabili delle relazioni industriali di ITA Airways S.p.A., al fine di verificare la situazione del personale della neocostituita compagnia, a seguito delle segnalazioni prevenute all'Ufficio della Consiglieria aventi ad oggetto presunte prassi discriminatorie poste in essere dalla Società in fase di assunzione, che avrebbero determinato una presenza femminile non equilibrata in azienda.

Nel corso della riunione, i rappresentanti aziendali hanno illustrato le modalità attraverso cui si è dato vita alla nuova compagnia, a totale partecipazione pubblica. In questo ambito, al fine di non incorrere nel regime degli aiuti di Stato, la nuova dirigenza ha dovuto rispettare precisi vincoli nel dimensionamento iniziale della flotta. I rappresentanti della Società hanno altresì evidenziato che sugli aspetti contrattuali e sulle modalità di assunzione del nuovo personale vi è stata una consultazione preventiva con i sindacati e che le procedure di assunzione, tutt'ora in corso, hanno al momento interessato – per più della metà – donne di tutte le fasce di età.

Nell'occasione, la Società ha anche comunicato di aver promosso, per la prima volta, una donna al ruolo di comandante e ha assicurato una costante attenzione sul tema delle pari opportunità di genere.

All'esito dell'incontro, su espressa richiesta della Consiglieria nazionale, la compagnia si è resa disponibile a fornire, nel breve periodo, un aggiornamento sull'andamento delle assunzioni.

In relazione alla presunta discriminazione di risorse femminili tra i 35 e i 50 anni in particolare tra gli assistenti di volo, la Società – in una nota inviata agli Uffici del Ministero – rappresenta che al 10 aprile il personale assunto con la qualifica di assistente di volo sarà pari a complessive 972 risorse di cui 547 donne e 425 uomini. In termini percentuali, il 56 per cento è costituito da donne e il 44 per

cento da uomini, rispetto ad un dato di 54 per cento di donne e 46 per cento di uomini al 31 dicembre 2021.

La Compagnia riferisce altresì che lo scorso 16 marzo ha concordato di implementare, insieme alle parti sociali un costante monitoraggio delle tematiche attinenti la parità di genere, ivi inclusi dati della presenza femminile in organico, nonché misure gestionali già attuate e in corso di implementazione a sostegno della maternità.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali continuerà a mantenere alta l'attenzione sulla questione denunciata dagli onorevoli interroganti, al fine di presidiare il rispetto nelle politiche di gestione del personale dei principi di non discriminazione, di sostenibilità e di inclusione. Assicuro pertanto che le competenti strutture ministeriali vigileranno affinché sia mantenuta una costante interlocuzione tra la Società e la Consigliera Nazionale di Parità, con l'obiettivo di aggiornare progressivamente la Consigliera medesima in merito al prosieguo dell'iter assunzionale ed alle iniziative intraprese dalla Compagnia in termini di rispetto della parità di genere.