

Camera dei Deputati

Legislatura 18
ATTO CAMERA

Sindacato Ispettivo

INTERROGAZIONE A RISPOSTA IMMEDIATA IN COMMISSIONE : 5/07341
 presentata da **MURA ROMINA** il **11/01/2022** nella seduta numero **625**

Stato iter : **CONCLUSO**

COFIRMATARIO	GRUPPO	DATA FIRMA
VISCOMI ANTONIO	PARTITO DEMOCRATICO	11/01/2022
CANTONE CARLA	PARTITO DEMOCRATICO	11/01/2022

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 **11/01/2022**

Partecipanti alle fasi dell'iter :

NOMINATIVO	GRUPPO oppure MINISTERO/CARICA	DATA evento
ILLUSTRAZIONE		
VISCOMI ANTONIO	PARTITO DEMOCRATICO	12/01/2022
RISPOSTA GOVERNO		
ACCOTO ROSSELLA	SOTTOSEGRETARIO DI STATO, LAVORO E POLITICHE SOCIALI	12/01/2022
REPLICA		
VISCOMI ANTONIO	PARTITO DEMOCRATICO	12/01/2022

Fasi dell'iter e data di svolgimento :

DISCUSSIONE IL 12/01/2022

SVOLTO IL 12/01/2022

CONCLUSO IL 12/01/2022

TESTO ATTO

Atto Camera

Interrogazione a risposta immediata in commissione 5-07341

presentato da

MURA Romina

testo di

Martedì 11 gennaio 2022, seduta n. 625

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

secondo quanto riportato da diversi organi di informazione, il 30 dicembre 2021 è stata depositata una class action presso il tribunale di Roma nei confronti della neonata compagnia Ita Airways, lamentando criteri discriminatori nei confronti delle lavoratrici;

nella denuncia si segnala che, nonostante il personale di condotta e di cabina degli aeromobili sia proveniente per il 99,9 per cento dal bacino del settore Aviation di Alitalia, si registra una ingiustificata contrazione della presenza di lavoratrici e, in particolare, di quelle ritenute in «età critica» per la gestione operativa dei voli per ragioni di cura familiare, come nel caso di presenza di familiari non autosufficienti;

durante le procedure di selezione, ogni candidato ha dovuto postare online un video rispondendo a molte domande tra le quali, secondo il citato esposto, vi era la richiesta di allegare un estratto contributivo dal quale è possibile desumere le condizioni personali del lavoratore quali malattia, disabilità e maternità;

raffrontando i dati relativi alla composizione del personale della ex compagnia Alitalia con quelli di Ita si evidenzerebbe una significativa riduzione del cosiddetto «indice di femminilità» per il personale di cabina, con un calo del 46 per cento nella fascia 36-40 anni e del 38 per cento nella fascia 41-45 anni. Lo stesso fenomeno si registra, con percentuali ancor più marcate, per quanto concerne il personale che beneficia degli istituti previsti dalla legge n. 104 del 1992;

le ricorrenti lamentano, inoltre, che le lavoratrici verrebbero ulteriormente penalizzate sul piatto retributivo, in quanto sarebbe fortemente diminuita la percentuale delle lavoratrici con responsabilità di cabina;

interpellata dagli stessi organi di informazione la dirigenza della nuova compagnia ha precisato che la stessa «nella composizione del personale opera nel massimo rispetto dei criteri di diversità e inclusione» e che «i beneficiari della legge n. 104 del 1992 devono presentare ex novo, tramite Inps, la richiesta ai benefici di legge; non vi è automatismo della pratica del passaggio tra aziende»;

nonostante tali rassicurazioni, qualora venissero confermati i dati illustrati nel citato esposto, si ravviserebbero inaccettabili pratiche discriminatorie nei confronti di lavoratrici, in aperto contrasto con la normativa nazionale e comunitaria e con gli indirizzi più volte ribaditi anche di recente dal Parlamento italiano in materia di parità di genere. Discriminazioni tanto più inaccettabili laddove si consideri che la società è a totale capitale pubblico –:

quali urgenti iniziative intenda assumere il Ministro interrogato al fine di accertare gli elementi sommariamente esposti in premessa ed, eventualmente, provvedere al riguardo.

(5-07341)

RISPOSTA ATTO**Atto Camera****Risposta scritta pubblicata Mercoledì 12 gennaio 2022
nell'allegato al bollettino in Commissione XI (Lavoro)
5-07341**

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

Mi preme rilevare in premessa che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è particolarmente sensibile al tema della disparità di genere, con particolare riferimento alla disparità salariale uomo-donna: garantire le pari opportunità nel mercato del lavoro significa infatti combattere ogni forma di discriminazione basata sul genere e su condizioni di fragilità.

Nell'ambito delle sfide cruciali poste dalla crescita economica e in considerazione della necessità di garantire uno sviluppo sostenibile che tuteli le categorie più svantaggiate del mercato del lavoro, negli ultimi mesi il quadro normativo esistente di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006, recante il codice delle pari opportunità, è stato rafforzato con alcuni specifici interventi.

In particolare, sottolineo l'importanza dell'iniziativa parlamentare culminata nella legge n. 162 del 2021, sostenuta fortemente dal Governo, che ha introdotto la certificazione della parità di genere.

Con la legge di bilancio il Governo ha altresì incrementato di 50 milioni di euro il Fondo per il sostegno della parità e parità salariale di genere, ampliandone le finalità di impiego e prevedendo, inoltre, che sia destinato al sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, anche attraverso la definizione di procedure incentivanti le imprese che assicurino la parità di genere.

Il Fondo consentirà di finanziare i meccanismi premiali a favore delle imprese, anche quelle con meno di 50 addetti, previsti dalla citata legge n. 162 del 2021.

Inoltre è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione di parità di genere, con una dotazione di 3 milioni di euro per l'anno 2022.

Ricordo, altresì, che con l'articolo 47 del decreto-legge n. 77 del 2021, in materia di governance e attuazione del 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.

Nell'ottica di quanto perseguito in materia di parità di genere dall'Agenda 2030, favorire e incentivare l'accesso delle donne a posti di lavoro dignitosi rappresenta inoltre un'imprescindibile necessità per sostenere la crescita economica e promuovere uno sviluppo sostenibile e inclusivo.

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. 93 del 2021 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno

stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi, nonché con il recepimento della direttiva n. 1937 del 2019 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.

Con specifico riferimento alla richiesta d'intervento su quanto segnalato nel presente atto parlamentare, faccio presente che, per i casi di discriminazione collettiva come quello in esame, l'articolo 37 del decreto legislativo n. 198 del 2006 prevede che le consigliere di parità regionali o – nei casi di rilevanza nazionale – la stessa consigliera nazionale possano chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a centoventi giorni, sentite le rappresentanze sindacali aziendali. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, le consigliere promuovono il tentativo di conciliazione e il relativo verbale, in copia autenticata, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del tribunale in funzione di giudice del lavoro.

In alternativa, ovvero in caso di esito negativo del tentativo di conciliazione, le medesime consigliere possono promuovere direttamente ricorso dinanzi al tribunale in funzione di giudice del lavoro per l'accertamento della discriminazione, il risarcimento di eventuali danni anche non patrimoniali e la definizione entro tempi certi di un piano di rimozione della discriminazione da parte dell'autore.

Per una tempestiva definizione della questione, le consigliere dispongono anche di legittimazione ad attivare il tribunale con procedura d'urgenza. Inoltre, ai sensi dell'articolo 36, comma 2, del citato decreto legislativo n. 198, le consigliere sono legittimate ad intervenire nei giudizi promossi dai soggetti interessati da condotte discriminatorie.

Alla luce della particolare rilevanza che riveste la situazione specifica, il Ministero ha immediatamente attivato le procedure di accertamento dei fatti denunciati, anche attraverso un'interlocuzione con la Società, all'esito delle quali assumere delle iniziative per la tutela dell'occupazione femminile e in funzione antidiscriminatoria.

Inoltre, tenuto conto della rilevanza nazionale della questione, il Ministero del lavoro si è impegnato a interessare tempestivamente la consigliera nazionale di parità per l'attivazione degli strumenti che l'ordinamento pone a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.