



Camera dei Deputati

Atto Camera Interrogazione a risposta in Commissione 5-03564 presentata da
LUCIA CODURELLI martedì 12 ottobre 2010, seduta n.381

CODURELLI, BELLANOVA, SCHIRRU, MIGLIOLI, GATTI, BOCCUZZI, MATTESINI, FRONER, GHIZZONI, BRAGA, BRANDOLINI, MURER, RUBINATO, CENNI, BUCCHINO, SERVODIO e CASTAGNETTI. -

Al Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

- Per sapere - premesso che:

la consigliera nazionale di parità è una figura istituita per la promozione ed il controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per uomini e donne nel mondo del lavoro. È nominata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro delle pari opportunità, e nell'esercizio di tale funzione la consigliera riveste anche la qualifica di pubblico ufficiale ed ha l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria per i reati di cui viene a conoscenza, si occupa della trattazione dei casi di discriminazione di rilevanza nazionale, e della promozione di pari opportunità anche mediante la partecipazione a diversi organismi di rilevanza nazionale che si interessano di politiche attive del lavoro, di formazione e di conciliazione. Le azioni della consigliera nazionale di parità si caratterizzano, dunque, per una duplice funzione istituzionale: di vigilanza contro le discriminazioni e di promozione della parità e pari opportunità in ambito lavorativo, collaborazione con istituzioni e attori del mondo del lavoro al fine di promuovere la costituzione di reti/network: una complessa interazione, che prevede momenti di collaborazione e momenti di confronto, a tutela di interessi collettivi ed individuali che non trovano espressione sufficiente nei normali processi decisionali, a causa di fenomeni radicati di discriminazione e sottorappresentazione delle donne;

l'articolo 20 della direttiva 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, recepita dal nostro Paese con il decreto legislativo n. 5, 25 gennaio 2010 prevede che: «1. Gli Stati membri designano uno o più organismi per la promozione, l'analisi, il controllo e il sostegno della parità di trattamento di tutte le persone senza discriminazioni fondate sul sesso. Tali organismi possono far parte di agenzie incaricate, a livello nazionale, della difesa dei diritti umani o della salvaguardia dei diritti individuali.

2. Gli Stati membri assicurano che nella competenza di tali organismi rientrino:

a) l'assistenza indipendente alle vittime di discriminazioni nel dare seguito alle denunce da essi inoltrate in materia di discriminazione, fatto salvo il diritto delle vittime e delle associazioni, organizzazioni o altre persone giuridiche di cui all'articolo 17, paragrafo 2;

b) lo svolgimento di inchieste indipendenti in materia di discriminazione;

c) la pubblicazione di relazioni indipendenti e la formulazione di raccomandazioni su questioni connesse con tali discriminazioni;

d) al livello appropriato, lo scambio di informazioni disponibili con gli organismi europei corrispondenti, come un futuro Istituto europeo per l'eguaglianza di genere»;

le discriminazioni vissute dalle donne lavoratrici negli ultimi tempi sono notevolmente aumentate. Secondo il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, rispondendo ad un atto di sindacato ispettivo (5-02121) presentato dall'interrogante, ha dichiarato che nell'anno 2009, le infrazioni e le irregolarità nei confronti delle lavoratrici madri, sono aumentate del 57 per cento; nonostante l'esistenza di una normativa avanzata, che prevede per le donne il diritto a non essere licenziate entro l'anno di età del figlio e la possibilità di utilizzare anche i congedi e le formule di conciliazione previste dai contratti di lavoro, pervengono notizie di licenziamenti e di dimissioni

«volontarie» che riguardano appunto mamme lavoratrici di bambini con età inferiore ai 12 mesi; domenica 26 settembre 2010, nel reportage televisivo presa diretta, condotto da Riccardo Iacona sono state raccontate esperienze di giovani donne, madri e lavoratrici, che sono state licenziate nonostante fossero in possesso di regolare contratto di lavoro o alle quali è stato negato l'accesso al part-time impedendo loro di conciliare le esigenze familiari con quelle professionali. Il part-time è comunque penalizzante per le donne, perché le retribuzioni basse portano a pensioni basse, è usato come alibi per non progredire in carriera, ma la mancanza di servizi, di piani di conciliazione, di responsabilizzazione dei padri rendono purtroppo obbligatoria almeno la riduzione dell'orario di lavoro. In tutti i casi si sono palesati evidenti casi di discriminazione nei confronti delle donne -: alla luce degli innumerevoli episodi di discriminazione suddetti, quali azioni e attività siano state messe in campo dagli organismi preposti, a livello locale e nazionale, a partire dai casi più noti sollevati dai mass-media.

(5-03564)

-03564 Codurelli: Interventi per contrastare la discriminazione nei confronti delle donne lavoratrici.
TESTO DELLA RISPOSTA DEL SOTTOSEGRETARIO LAURA RAVETTO

L'onorevole Codurelli, nell'atto ispettivo che passo a discutere, richiama l'attenzione su alcuni episodi di penalizzazione delle donne nel mondo del lavoro e su quello delle violazioni delle disposizioni concernenti la tutela delle lavoratrici. Nel sottolineare, preliminarmente, che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nell'ambito delle proprie competenze, da sempre dedica particolare attenzione all'attività ispettiva su questi temi assai delicati, con particolare riferimento sia ai profili di tutela economica (astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro) sia a quelli di tutela fisica, faccio presente che nel documento di Programmazione dell'attività di vigilanza per l'anno 2010, è stato stabilito di potenziare ulteriormente tali verifiche per contrastare ulteriormente tali fenomeni. In particolare, con specifico riferimento ai fenomeni discriminatori sui luoghi di lavoro si evidenzia che la loro rilevazione, oltre a rientrare nell'ambito dell'ordinaria attività di vigilanza, posta in essere dagli ispettori del lavoro, costituisce oggetto di specifiche verifiche nell'ambito di vigilanze straordinarie rivolte a settori e contesti maggiormente caratterizzati dall'esistenza di condotte penalizzanti per le lavoratrici (si pensi ad esempio alle attività imprenditoriali gestite da cittadini di etnia cinese in cui si riscontra un diverso trattamento economico delle lavoratrici rispetto ai lavoratori a parità di condizioni di lavoro). Nell'ottica di una adeguata vigilanza, inoltre, l'articolo 46, decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) ha posto, per le aziende che occupano oltre cento dipendenti, l'obbligo di redigere, almeno ogni due anni, un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, in relazione ai vari eventi della vita lavorativa, da trasmettere alle rappresentanze sindacali aziendali e alla Consigliera o al Consigliere regionale di parità. Laddove, il suddetto rapporto non venga trasmesso nei termini prescritti, la Direzione regionale del lavoro, territorialmente competente, invita le aziende a provvedere entro sessanta giorni; in caso di inottemperanza, il personale ispettivo procederà a comminare le relative sanzioni, disponendo, nei casi più gravi, la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda. Per quanto riguarda il fenomeno delle dimissioni della lavoratrice madre ovvero del lavoratore padre, il Tavolo Tecnico di studio, di cui al decreto n. 241 del 2009, - nell'ambito dei suoi compiti di impulso agli strumenti di parità - considerata la particolare attenzione che meritano questi temi, ha provveduto ad elaborare un modello di dichiarazione e un *report* per la rilevazione dei dati a livello nazionale, al fine di garantire modalità uniformi nell'esercizio delle funzioni di vigilanza da parte del personale ispettivo all'atto della convalida delle dimissioni (*ex* articolo 55 del decreto legislativo n. 151 del 2001) nonché una maggiore efficacia al procedimento di accertamento della reale volontà della lavoratrice o del lavoratore dimissionari. Con specifico riferimento all'accesso delle donne al part-time, occorre anzitutto considerare che il lavoratore o la lavoratrice «con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di

handicap...» (ai sensi dell'articolo 12-*bis* decreto legislativo n. 61/2000), hanno un diritto di precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro da *full-time* in *part-time* rispetto alle richieste avanzate da altri lavoratori. Tale condizione, tuttavia, non si configura come un diritto soggettivo alla conversione del rapporto, che invece la legge riconosce solo ai lavoratori affetti da patologie oncologiche. Ciò premesso, in ordine ai singoli episodi rappresentati dall'interrogante, può ritenersi che essi siano l'effetto di specifiche situazioni aziendali che si determinano talvolta a livello territoriale, piuttosto che derivanti da una scarsa tutela delle donne sul piano normativo. Tali episodi, per quanto isolati, richiedono tuttavia appositi accertamenti di natura ispettiva ovvero iniziative in sede giudiziaria da parte delle stesse lavoratrici interessate per l'effettivo accertamento di un comportamento discriminatorio da parte del datore di lavoro. Nel quadro delle azioni poste in essere per favorire l'inclusione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro «senza dover rinunciare alla maternità», vorrei citare il Piano recante il «Sistema di interventi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro» approvato in Conferenza unificata il 29 aprile 2009 ed il «Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro» del 1° dicembre 2009. Il Piano di interventi investe 40 milioni di euro del Fondo pari Opportunità in finanziamenti per le cosiddette *tagesmutter*, per il telelavoro e per la formazione volta a sostenere il rientro nel lavoro dopo un periodo di congedo per maternità. Il «Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro», prevede cinque linee di intervento, intese: 1) al potenziamento dei servizi di assistenza per la prima infanzia e la sperimentazione dei buoni lavoro, 2) alla revisione dei criteri e delle modalità per la concessione di contributi ad aziende per progetti che favoriscano la conciliazione, 3) alla sperimentazione di nuove relazioni industriali per la promozione della flessibilità del lavoro, 4) all'incentivazione dei lavori verdi al femminile, per estendere alle donne la cultura delle nuove professioni nel settore delle energie rinnovabili, 5) a intraprendere misure specifiche per il mezzogiorno, attraverso l'utilizzo di contratti di inserimento o di reinserimento destinati a chi vuole uscire dallo stato di disoccupazione o a chi desidera rientrare nel mercato del lavoro dopo un periodo di assenza. In conclusione, segnalo anche che particolare attenzione è stata rivolta alla diffusione di un adeguato messaggio culturale su questi temi attraverso una maggiore informazione dei cittadini e delle donne lavoratrici, mediante una campagna di comunicazione denominata «Sicuramente NOI» lanciata nel mese di maggio 2010, sul ruolo delle Consigliere di Parità, le quali svolgono azioni concrete per promuovere l'occupazione femminile, la conciliazione tra lavoro e impegni familiari, la salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro.