

Investire nell'Ispettorato del lavoro per tutelare le donne

L'appello del Sindacato alla Camera dei Deputati

di Micaela Cappellini [*]



Il 6 Marzo scorso sono stata invitata al Convegno Anmil “Donne e precariato: una scelta imposta”, tenutosi, in occasione della Giornata Internazionale della Donna 2026, alla Camera dei Deputati.

L'iniziativa è stata dedicata alla memoria delle giovanissime Luana D'Orazio, morta a soli 22 anni in un incidente sul lavoro in una fabbrica tessile, e delle gemelle Sara e Aurora Esposito, tragicamente scomparse a 26 anni nell'esplosione di un laboratorio abusivo di fuochi d'artificio; all'evento hanno preso parte anche le madri delle tre giovani vittime, la cui testimonianza ha reso il momento di ricordo e di riflessione ancora più intenso e significativo

Durante il mio intervento ho anzitutto premesso che la tutela del lavoro femminile da parte di INL si concretizza sia in attività ispettiva che amministrativa e che i due aspetti, pur apparendo antitetici, sono, in realtà, profondamente connessi.

Per quanto riguarda la tutela ispettiva, ho ricordato che la stessa è volta sia a prevenire che a contrastare le possibili ipotesi di discriminazione lavorativa, intendendo per discriminazione sia quella diretta che quella indiretta, concetti ampliati con la L. Gribaudo (L. 162/2021), che ha modificato il Codice delle Pari Opportunità, estendendo la tutela alla fase di selezione del personale, nonché agli atti di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro che possano condizionare negativamente sul lavoro femminile.

Per quanto riguarda i fenomeni discriminatori sanzionati, ho richiamato gli artt. 27-30 del Codice delle Pari Opportunità, che prevedono i divieti di discriminazione sia nell'accesso al lavoro, sia in relazione allo stato matrimoniale / di famiglia / di gravidanza, sia in relazione alla formazione che in materia retributiva e di mansioni/carriera, nonché in materia previdenziale; in questo ambito, la sanzione amministrativa è prevista dall'art. 41 co. 2 del medesimo Codice va da un minimo di Euro 5000 ad un massimo di Euro 10000 e non è comunque sottoponibile alla procedura di diffida, che implicherebbe una prima comminazione al minimo edittale.

Al di là degli aspetti sanzionatori ho potuto rappresentare che, nel quadriennio 2019-2022, il “Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza sul lavoro dell'INL” ha previsto, in via sperimentale, l'analisi per genere delle violazioni comminate.

Si è, così, potuto osservare la netta prevalenza (quasi esclusività) femminile in riferimento all'aggregato delle violazioni sulla tutela della genitorialità, mentre il fatto che gli aggregati relativi al lavoro nero, interposizione illecita ed orario di lavoro risultino prevalentemente maschili deve essere messo in parallelo con il “Rendiconto di Genere INPS” e l'alto tasso di inattività femminile arrivato nel 2024 al 42,4 per cento, contro il 24,4 per cento degli uomini; in pratica, una donna su due è fuori dal mercato del lavoro, ma quelle che lavorano vengono colpite, tutte (o quasi), sotto il punto di vista delle genitorialità.

Sono andata, poi, ad analizzare le fonti propulsive per l'attività ispettiva in ambito discriminatorio, ovvero sia le richieste di intervento presso lo “sportello di turno” di ogni ispettorato del lavoro; l'attività ispettiva medesima; la collaborazione con le Consigliere di Parità; le convalide di dimissioni nel periodo “protetto”, i provvedimenti di anticipazione/estensione maternità; l'analisi dei rapporti biennali di genere ex L. 162/2021.

Tale disamina ha permesso di rendere evidente la connessione che esiste fra attività ispettiva e attività amministrativa nell'ambito della tutela del lavoro, anche per quanto riguarda il supporto al lavoro femminile, nonché l'importante collaborazione con le altre istituzioni quali le Consigliere di Parità, gli organismi sovranazionali, primo fra tutti ILO.

Ho proseguito, così, spiegando l'importanza dei provvedimenti di interdizione dalla maternità – nella forma dell'anticipazione e della estensione – in presenza dei cosiddetti lavori faticosi, pericolosi, insalubri, previsti dal testo unico sulla paternità e maternità (D.l-

gs.151/2001), poiché proprio nell'ambito del rilascio di tali provvedimenti possono emergere indizi di discriminazione di genere e, dunque, rendersi necessaria e conseguente l'attività accertativa.

Altresì, ho menzionato il provvedimento di convalida delle dimissioni nel periodo cosiddetto "protetto" (lavoratrici in gravidanza; genitori fino ai 3 anni del bimbo/a), con l'allegato questionario che viene redatto proprio al fine di valutare eventuali indici di discriminazione.

Sono poi, così passata ad esaminare "Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri", per quanto riguarda gli anni 2023-2024; ho rappresentato, pertanto, che per le convalide femminili la motivazione prevalente è la difficoltà di conciliazione tra lavoro e cura del bambino/a (74,7% per 2023 e 77,5 % per 2024) e l'assenza di servizi (il 45,2% nel 2023, il 47,5% nel 2024); invece, per le convalide maschili la motivazione principale di recesso è di carattere professionale, ovvero per passaggio ad altra azienda (72,2% nel 2023 e 66,6% nel 2024) mentre la cura dei figli è la motivazione solo nel 16,7% dei casi nel 2023 e del 21,1% nel 2024.

Infine, ho ricordato che come Sindacato abbiamo sostenuto, fin dalla costituzione di INL, l'importanza della creazione di questa Agenzia, autonoma dal contesto politico ed in grado di razionalizzare e rafforzare la tutela sul lavoro; che dal 2017, abbiamo svolto – unitariamente agli altri sindacati presenti nell'ente – una decina di manifestazioni e 3 scioperi nazionali partecipatissimi, chiedendo che INL potesse essere in grado di avere le risorse necessarie per lavorare, investendo sulle proprie professionalità.

Ho, così, rappresentato che INL è nata con la cosiddetta "clausola a costo zero", che rende l'ente dotato di autonomia contabile ma non finanziaria, non potendo spendere l'importo del suo florido bilancio (ottenuto, peraltro, grazie allo svolgimento dei compiti istituzionali) a favore del personale, precisando che la tutela del lavoro femminile mostra in maniera chiara quanto sia necessaria una agenzia a tutela del lavoro in grado di poter investire su se stessa.

E invero, la narrazione di una lavoratrice discriminata, mobbizzata, molestata e/o costretta a dimettersi è una narrazione fragile, frammentata, non lucida e non dotata di consapevolezza, nemmeno laddove le denunciati abbiano un buon grado culturale; per poter far emergere profili di tutela; pertanto, INL necessita di investimenti professionali ad hoc, in primis di corsi di formazione specialistici,

ma anche di maggiore personale, considerando che, nonostante le nuove assunzioni – particolarmente negli uffici del Nord Italia (ma anche in tutto il territorio nazionale) – l'ente è in forte carenza di organico rispetto ai propri compiti istituzionali; ho rammentato, poi, che l'attività ispettiva INL fa emergere un quadro di lavoro irregolare/ insicuro in media superiore al 60%, rendendo così agevole comprendere che la tutela del lavoro femminile – nei suoi aspetti di dequalificazione, molestia, discriminazione – rischia, allo stato attuale, di essere trattata come argomento residuale, nonostante la materia sia, a tutti gli effetti, facente parte della salute e sicurezza sul lavoro.

Infine, ho fatto presente che tutelare il lavoro delle donne non significa solo verificare contratti, normativa e aspetti previdenziali, ma soprattutto poter capire come la società italiana distribuisca tempo, reddito e potere; in questo senso le attività ed i risultati di INL possono essere uno dei punti di riferimento per strategie di gender mainstreaming e, anche, di orientamento politico in tema.

Nel terminare il mio intervento ho ricordato e dedicato lo stesso alla figura di Angela Maria Guidi Cingolani, Ispettrice del Lavoro e Madre Costituente auspicando che l'art. 1 della nostra Costituzione possa diventare effettivo, rendendo la nostra Repubblica democratica fondata sul lavoro regolare, sicuro, dignitoso, libero da discriminazioni e molestie, tutelato dagli organi competenti. ■

[*] Ispettrice del Lavoro e Coordinatrice FP CGIL Toscana all'interno di INL Il presente contributo è frutto esclusivo del pensiero dell'autrice e non impegna l'Amministrazione di appartenenza.

