

Interrogazione a risposta orale

n. 3-02369 presentata da Salvatore Tomaselli - mercoledì 3 agosto 2011 - Senato della Repubblica

Al Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Premesso che:

l'interrogante è venuto a conoscenza che la signora Clea di Canosa è stata assunta il 2 maggio 2011 dalla Decathlon Italia Srl per lavorare presso la sede di Molfetta (Bari) con un contratto a tempo determinato di 12 mesi in sostituzione di altra dipendente assente per maternità; la stessa dipendente è stata licenziata il successivo 3 maggio 2011 dopo avere comunicato all'azienda che nel mese di agosto si sarebbe sposata;

la Decathlon Italia Srl ha confermato la propria determinazione nelle comunicazioni formali inviate al centro per l'impiego competente;

considerato che:

la lavoratrice ha impugnato il licenziamento avanti alla Sezione lavoro del Tribunale di Trani, chiedendo il reintegro ai sensi dell'art. 18 dello statuto dei lavoratori di cui alla legge n. 300 del 1970;

la vigente legislazione tutela le lavoratrici contro i licenziamenti intimati a causa del matrimonio o durante la maternità al fine di proteggere la funzione familiare della donna. Sul punto esiste un'inequivoca giurisprudenza di legittimità che ha giudicato radicalmente nullo il licenziamento della lavoratrice per causa di matrimonio;

la Corte costituzionale (sent. n.172 del 1996) ha precisato che dal divieto di licenziamento per matrimonio o maternità sono escluse soltanto le lavoratrici domestiche, non potendosi imporre la presenza di un'estranea nell'intimità familiare, nonché i rapporti di lavoro in prova,

si chiede di sapere:

se il Ministro in indirizzo sia a conoscenza del fatto rappresentato e quale sia la sua valutazione in ordine all'ingiustizia compiuta;

se e in che misura siano riscontrati episodi analoghi nel rapporto di lavoro privato, compiuti in violazione dei diritti delle donne lavoratrici, licenziate, come in questo caso, per le loro legittime scelte di vita personale e familiare ed in assenza di alcuna giusta causa o colpa grave;

se non ritenga di verificare, anche attraverso un'ispezione, che l'impresa in questione rispetti nei rapporti di lavoro in essere le norme a tutela dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici.