



**ALL'UFFICIO DELLA CONSIGLIERA
NAZIONALE DI PARITÀ C/O M.L.P.S.
VIA VITTORIO VENETO, 56
00187 ROMA**

MAIL: CONSIGLIERANAZIONALEPARITA@LAVORO.GOV.IT

**AL COMITATO UNICO DI GARANZIA
C.U.G. MLPS C/O SEGRETARIATO GENERALE
VIA V. VENETO 56 00187 ROMA**

MAIL: CUG@LAVORO.GOV.IT

PEC: SEGRETARIATOGENERALE@PEC.LAVORO.GOV.IT

**ALL'ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO
PIAZZA DELLA REPUBBLICA N. 59
00185 ROMA**

PEC: CAPOISPETTORATO@PEC.ISPETTORATO.GOV.IT

**ALL'ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO
DIREZIONE CENTRALE IDENTITÀ PROFESSIONALE,
PIANIFICAZIONE ED ORGANIZZAZIONE
PIAZZA DELLA REPUBBLICA N. 59
00185 ROMA**

PEC: DCPERSONALE@PEC.ISPETTORATO.GOV.IT

E P.C.

**ALLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
MINISTRO PER LE PARI OPPORTUNITÀ E LA FAMIGLIA
LARGO CHIGI N. 19
00186 - ROMA**

PEC: GABINETTO.PARIFAM@PEC.GOVERNO.IT

PEC. MINISTRO.PARIFAM@PEC.GOVERNO.IT

**ALLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ
UNAR UFFICIO N.LE ANTIDISCRIMINAZIONI RAZZIALI
LARGO CHIGI N. 19
00187 ROMA**

PEC: UNAR@PEC.GOVERNO.IT

**AL MINISTRO DEL LAVORO E POLITICHE SOCIALI
VIA VITTORIO VENETO N. 56
00187 ROMA**

PEC: GABINETTOMINISTRO@PEC.LAVORO.GOV.IT

OGGETTO: FONDO RISORSE DECENTRATE ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO - ANNO 2021. SEGNALAZIONE E REITERAZIONE RICHIESTA INTERVENTO A TUTELA DELLA GENITORIALITÀ (MATERNITÀ E PATERNITÀ).

La scrivente O.S. USB P.I., nel fare seguito a quanto già rappresentato a codesta Consigliera Nazionale di Parità e al Comitato Unico di Garanzia presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (note del 3 agosto 2020 e del 12 luglio 2021) in merito all'illegitima decurtazione dal Fondo Risorse decentrate, anni 2019 e 2020, delle giornate di assenza fruita per congedo parentale, ex art. 32 d.lgs. 151/2001 e per congedo per malattia del figlio fino a tre anni, ex art. 47 d.lgs. 151/2001, denuncia quanto di seguito esposto.



A dispetto della diffida prodotta dalla Consigliera Nazionale all'Ispettorato Nazionale del lavoro, in data 30 settembre 2020, e della raccomandazione di cui alla nota di sensibilizzazione predisposta dal Comitato Unico di Garanzia, in collaborazione con la Consigliera Nazionale, in data 29 ottobre 2021 e alla conseguente rassicurazione da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro in merito alla rimozione di tale previsione in vista dei futuri accordi, **nella bozza di ipotesi di CCNI Fondo Risorse decentrate, anno 2021, trasmessa dall'Amministrazione, in data 8 luglio 2022, come da allegato, viene inopinatamente riproposta detta decurtazione per fruizione dei citati istituti contrattuali a tutela della genitorialità, eludendo del tutto il monito rivoltagli.**

E' appena il caso di evidenziare che:

- lo status di genitore costituisce un autonomo fattore di protezione nell'ordinamento ai sensi dell' art. 25, comma 2-bis, del Codice delle Pari Opportunità (modificato dal d.lgs. 5/2010 di recepimento Direttiva 2006/54/CE): *"costituisce discriminazione (...) ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità o dell'esercizio dei relativi diritti"*;

- l'analisi del meccanismo di attribuzione della quota di performance collettiva ed il riscontro del trattamento sfavorevole riservato ai lavoratori che fruiscono del congedo parentale e del congedo per malattia del figlio, fa emergere chiaramente la disparità di trattamento della norma in danno dei lavoratori genitori (in tal senso Tribunale di Asti, sentenza del 7 dicembre 2020);

- le norme di cui agli artt. 25 e 28 del d.lgs. 198/2006 (codice pari opportunità uomo-donna), l'art. 2 della Direttiva 2006/54 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5/07/2006, gli artt. 34 e 48 del d.lgs. 151/2001, sanciscono una completa equiparazione del periodo di astensione per congedo parentale e del congedo per malattia del figlio alla effettiva presenza in servizio, con l'unica eccezione, non suscettibile di interpretazione estensiva o di analogia, degli effetti delle ferie, della tredicesima mensilità o gratifica natalizia (in tal senso Corte di Appello di Torino sentenza n. 937/2017 pubblicata il 10.01.2018);

- nella stessa ottica, per quanto riguarda la disciplina generale del lavoro pubblico contrattualizzato, risponde la norma secondo cui "nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale", introdotta dall'art. 9, comma 3, del d.lgs. n. 150 del 2009. Detta disposizione va interpretata nel senso che anche questi periodi, come tutti gli altri, non vanno considerati "negativamente" con riferimento alla valutazione della performance.

Tanto premesso, alla luce di quanto rappresentato, **si chiede alla Consigliera Nazionale di Parità di compiere ogni ulteriore utile iniziativa, anche giurisdizionale ex art. 37 del citato codice delle Pari Opportunità, affinché sia effettivamente garantita la cessazione del comportamento pregiudizievole.**

Roma, 13/07/2022

**per l'O.S. USB P.I.
Filomena Genoio**