

Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali



PROVINCIA
DI PARMA



PROTOCOLLO D'INTESA
DTL PARMA
E
CONSIGLIERA DI PARITÀ

8 LUGLIO 2016

PROTOCOLLO D'INTESA

TRA

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI PARMA

E

l'Ufficio della Consigliera Provinciale di Parità di Parma

VISTO il D. Lgs. 23 aprile 2004 n. 124, recante "*Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro*" che, all'art.7, affida al personale ispettivo compiti di vigilanza "*sull'esecuzione di tutte le leggi in materia di livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale, di tutela dei rapporti di lavoro e di legislazione sociale*", nel cui ambito rientrano anche le norme che garantiscono la parità di trattamento tra uomo e donna nei luoghi di lavoro;

VISTO il D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 149 (recante "*Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*"), istitutivo dell' "*Ispettorato Nazionale del Lavoro*" che integra i servizi ispettivi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dell'INPS e dell'INAIL, ed opera sotto la vigilanza del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali;

VISTO il D. M. 15 gennaio 2014 adottato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, recante il "*Codice di comportamento ad uso degli ispettori del lavoro*", che, agli artt. 5 e 12, prevede il coinvolgimento della Consigliera di Parità nella fase di preparazione dell'ispezione – sia allo scopo di individuare "*ulteriori profili di discriminazione di genere*" sia per acquisire informazioni circa specifiche situazioni discriminatorie segnalate al suddetto ufficio – nonché nella successiva fase dell'espletamento dell'attività ispettiva per raccogliere qualificate dichiarazioni, indicazioni o delucidazioni relative all'ispezione in corso;

VISTO il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", che, all'art 15, comma 1, lett. e), prevede la cooperazione istituzionale tra le Direzioni (oggi Ispettorati) Interregionali e Territoriali del Lavoro e la Consigliera di Parità "*al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi*", nonché l'art. 15, comma 5, il quale stabilisce che, su richiesta delle Consigliere di Parità, le Direzioni (oggi Ispettorati) territorialmente competenti acquisiscono "*nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro, della cessazione del rapporto di lavoro ed ogni altro elemento utile, anche in base a specifici criteri di rilevazione indicati nella richiesta*";

VISTO il D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni e integrazioni, recante "*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità' e della paternità', a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53*";

VISTO il Protocollo d'intesa stipulato, in data 6 giugno 2007 tra la Direzione generale per l'Attività Ispettiva, la Direzione generale del Mercato del Lavoro e la Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, nel quale è stata espressa la volontà di concordare modalità di collaborazione, coordinamento e formazione in ottemperanza alle vigenti disposizioni di legge in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni;

RITENUTO OPPORTUNO confermare e rilanciare la collaborazione tra Ispettorato Nazionale del Lavoro e l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità, incoraggiando l'implementazione di forme di collaborazione anche a livello territoriale al fine di garantire un efficace coordinamento delle iniziative in materia di parità e pari opportunità;

TENUTO CONTO dei risultati del monitoraggio effettuato sull'attività di intelligence svolta a livello locale per la pianificazione degli accessi ispettivi nonché sulle iniziative e buone prassi adottate in tale materia;

la Direzione Territoriale del lavoro (di seguito DTL) in persona del Direttore e l'Ufficio delle Consigliere di Parità della Provincia di Parma (di seguito Consigliere) , nella persona delle Consigliera di Parità ,

CONVENGONO QUANTO SEGUE

Dichiarazione di intenti

Nell'espletamento delle funzioni istituzionali, le parti si impegnano a dare nuovo impulso alla consolidata collaborazione volta a favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e di pari opportunità tra uomo e donna, al fine di prevenire, rimuovere e contrastare ogni forma di discriminazioni di genere. Tale rapporto di collaborazione sarà mirato a rafforzare il coordinamento tra le rispettive attività e lo scambio reciproco di esperienze e buone prassi sulle tematiche della parità e pari opportunità e sarà disciplinato dai seguenti articoli.

Art.1

Azioni di collaborazione

La Direzione del lavoro di Parma si impegna a sensibilizzare gli Ispettori del lavoro operanti sul territorio al fine di garantire la costante attuazione delle seguenti forme di collaborazione:

- segnalazione tempestiva, nei rispettivi ambiti, alle Consigliere di eventuali situazioni discriminatorie di genere riscontrate durante le ispezioni effettuate ovvero di cui gli Uffici siano venuti a conoscenza tramite l'URP;
- trasmissione di informazioni alle competenti Consigliere sugli squilibri nella posizione tra uomini e donne riscontrati in azienda, nel corso delle ispezioni e su ogni altra questione di comune interesse.

Le Consigliere si impegnano a segnalare alla DTL competente le violazioni delle norme antidiscriminatorie nonché di quelle volte a disciplinare il rapporto di lavoro, di cui siano venute e a conoscenza in occasione dello svolgimento del proprio mandato.

Inoltre la DTL e le Consigliere dovranno raccordarsi ed informarsi reciprocamente sui rapporti relativi alla situazione del personale che le aziende con più di 100 dipendenti sono tenute a presentare ex art. 46, D. Lgs. n. 198/2006.

Art. 2

Accesso a dati statistici

La DTL si impegna a consentire all'Ufficio della Consigliera l'accesso, anche telematico, ai dati in suo possesso concernenti il monitoraggio delle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ex art. 55, D. Lgs. n. 151/2001 e s.m.i., fornendo periodicamente, e comunque ogni tre mesi, i report statistici relativi.

Su richiesta delle Consigliere la DTL renderà disponibile i dati statistici concernenti le convalide nel proprio ambito di competenza al fine di evidenziare le eventuali problematiche di conciliazione tra vita lavorativa e familiare nonché di offrire elementi utili alla verifica della effettiva volontarietà delle dimissioni.

Art. 3

Azioni di Intervento

Le parti si danno reciprocamente atto che le questioni sollevate dalle Consigliere richiedono adeguata tempestività di intervento. Per tanto si conviene che le segnalazioni da parte delle Consigliere ai Servizi Ispettivi siano formulate per iscritto, tramite posta elettronica certificata all'indirizzo istituzionale della DTL. Le segnalazioni in particolare dovranno contenere la narrazione dei fatti riferiti dall'utente, la precisa formulazione dell'ipotesi di discriminazione sulla quale si chiede la verifica ispettiva e tutte le indicazioni necessarie all'effettuazione degli accertamenti di competenza del personale ispettivo.

Art. 4

Pianificazione degli accessi ispettivi

Gli Ispettori destinatari di tali segnalazioni formali e incaricati delle richieste, esaminate tempestivamente le questioni sollevate, previa valutazione dei contenuti delle stesse e della opportunità di effettuare una verifica ispettiva al riguardo, provvederanno a programmare i conseguenti accessi ispettivi compatibilmente con la pianificazione ordinaria della vigilanza nel rispettivo ambito geografico. Gli ispettori comunicheranno tempestivamente alle consigliere gli esiti della verifica, dei dati e riscontri sui fatti, per permettere alle stesse di formulare la propria decisione in merito all'azionabilità stragiudiziale o giudiziale della pretesa violazione.

Art. 5

Attività formative

Le parti si impegnano a promuovere momenti di approfondimento e studio che coinvolgano il proprio personale nonché i datori di lavoro pubblici e privati, gli ordini professionali, le OO.SS., allo scopo di rafforzare competenze, conoscenze e metodologie di intervento nell'ambito delle azioni antidiscriminatorie e nelle materie di comune interesse. A tal fine s'impegnano a realizzare iniziative di formazione/informazione quali conferenze, seminari, convegni sulle tematiche lavoristiche affrontate in una prospettiva di genere, assumendo, per gli aspetti di rispettiva competenza, i connessi oneri.

Art. 6

Scambio di buone prassi

Le parti si impegnano a rilevare e diffondere le buone prassi e le misure di intervento adottate sul territorio nazionale per la verifica e l'attuazione effettiva del principio delle pari opportunità, nonché a monitorare i risultati concretamente conseguiti.

Art. 7

Incontri istituzionali

Al fine di migliorare la sinergia istituzionale tra le parti, potranno essere promossi incontri finalizzati alla disamina di casi specifici, con l'eventuale coinvolgimento diretto dei soggetti interessati (lavoratori, OO.SS., datori di lavoro), allo scopo di rimuovere eventuali comportamenti discriminatori segnalati o situazioni di squilibrio di particolare rilevanza.

Le parti si impegnano inoltre a riunirsi periodicamente per un opportuno scambio di informazioni e per coordinare la rispettiva attività di repressione e disincentivazione di qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, di genere nei luoghi di lavoro, nonché per l'eventuale concertazione di interventi mirati, nell'ambito delle rispettive funzioni, anche al fine di accertare e sanzionare fenomeni di sfruttamento lavorativo.

Art. 8

Attuazione e validità dell'intesa

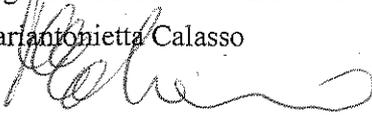
Le parti hanno accolto l'invito dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e dell'ufficio della Consigliera Nazionale di Parità di recepire le disposizioni del PROTOCOLLO D'INTESA NAZIONALE adottando questo protocollo operativo che tiene conto delle specifiche realtà territoriali.

Il presente protocollo d'intesa ha validità di cinque anni a partire dalla data di sottoscrizione, con proroga tacita, alla scadenza, per ulteriori cinque anni, salvo volontà di disdetta manifestata per iscritto da almeno una delle parti.

Parma 8 luglio 2016

La Consigliera di Parità Provinciale di Parma (effettiva)

D.ssa Mariantonia Calasso



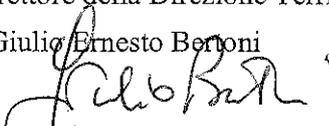
La Consigliera di Parità Provinciale di Parma (supplente)

D.ssa Manuela Cucchi



Il Direttore della Direzione Territoriale del Lavoro di Parma

Dr. Giulio Ernesto Bertoni



La responsabile Area Vigilanza 2 DTL Parma

D.ssa Valeria Moscardino

