

PROTOCOLLO DI INTESA

TRA

LA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO
DI PESARO E URBINO

E

L'UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ
DELLA PROVINCIA DI PESARO E URBINO

La Direzione Territoriale del Lavoro di Pesaro e Urbino e l'Ufficio della Consigliera di parità della provincia di Pesaro e Urbino, di seguito denominati rispettivamente D.T.L. e C.P.,

VISTA la Legge 10 aprile 1991 n.125 e successive modificazioni;

VISTO il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomini e donne" come modificato dal Decreto Legislativo n.5 del 25 gennaio 2010 che, nel recepire i contenuti del previgente D.Lgs 23.05.2000 n.196 affida alle consigliere e ai consiglieri di parità compiti di collaborazione con le Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazioni delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzie contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi e in particolare il comma 4 dell'art.15 del medesimo Decreto il quale stabilisce che su richiesta della Consigliera di Parità, le Direzioni del lavoro territorialmente competenti acquisiscano nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione 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 rilevazioni indicate nella richiesta;

VISTO il Decreto Legislativo 23 aprile 2004 n.124 recante disposizioni in materia di razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro che affida al personale ispettivo delle direzioni del lavoro compiti di vigilanza, nel proprio ambito di competenza, sull'esecuzione delle leggi in materia di livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale nelle quali rientrano a buon diritto le norme poste a tutela della non discriminazione tra uomo e donna nei luoghi di lavoro;

VISTO il Documento di programmazione strategica dell'attività di vigilanza per il 2008, elaborato dal Ministero del lavoro con Inps, Inail ed Enpals, il quale individua, tra gli altri obiettivi prioritari che richiedono un potenziamento delle ispezioni, il rispetto della legislazione sulle pari opportunità;

VISTO il Protocollo d'intesa siglato, a livello nazionale, tra la Direzione generale per l'attività ispettiva e la Rete delle Consigliere e Consiglieri di Parità il 6 giugno 2007 con l'obiettivo comune di intraprendere ogni iniziativa utile a favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e pari opportunità tra uomo e donna, al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione fondata sul sesso;

VISTO che tale Protocollo, oltre a fornire una serie di indicazioni di carattere generale circa le modalità con cui il rapporto tra Consigliera di parità ed enti di vigilanza dovrebbe svilupparsi,

Maddalena

Est. O. O. O.

contiene all'art.5, quale raccomandazione finale, l'invito a recepire le disposizioni del presente atto in appositi e separati protocolli operativi adattandone, se necessario, i contenuti alle specifiche realtà territoriali;

VISTA la circolare n.13/2006 del Ministero del Lavoro - Divisione Generale per l'attività Ispettiva - nonché il "Codice di comportamento del personale ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali" con particolare riguardo all'art.6, comma 4, il quale dispone che sulla base delle intese assunte a livello locale il responsabile della programmazione dell'attività ispettiva assume contatti con la Consigliera di parità per la verifica dei casi da quest'ultima segnalati e per individuare ulteriori profili di discriminazione di genere;

VISTA la Circolare del Ministero del Lavoro n.31/2001 – Coordinamento Ispezione del Lavoro- III Direzione generale del personale, secondo cui l'azione di vigilanza deve essere rivolta in modo significativo all'accertamento di tutti quegli atti o comportamenti discriminatori, posti in essere dal datore di lavoro, che costituiscono il presupposto per l'applicazione della sanzione (...) e dall'analisi della normativa vigente si evince una precisa competenza, per la materia in questione, delle direzioni regionali e provinciali del lavoro;

VISTO il Protocollo d'Intesa tra la D.T.L. di Pesaro e Urbino e la C.P. di Pesaro e Urbino, sottoscritto in data 31 ottobre 2011, nel quale era stato previsto anche il coinvolgimento del Servizio Politiche del Lavoro per una fattiva collaborazione in materia di dimissioni dal lavoro per maternità o matrimonio, trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e quant'altro dovesse emergere in merito ad eventuali squilibri di genere;

RAVVISATA la necessità di integrare il suddetto protocollo alla luce delle esperienze maturate nonché di rinnovare l'impegno delle parti stante la persistenza di una situazione di svantaggio nel mercato del lavoro a carico della componente femminile e della opportunità di individuare, nei limiti del ruolo e delle prerogative delle parti contraenti, una serie di situazioni meritevoli di maggior tutela;

LE PARTI CONVENGONO

di impegnarsi, nell'espletamento delle funzioni loro demandate, a porre in essere ogni iniziativa utile a favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e di pari opportunità tra uomo e donna nel lavoro, al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione di genere e, nello specifico:

- la D.T.L. si impegna a segnalare alla C.P. i casi di discriminazione di genere riscontrati negli ambiti lavorativi ispezionati o casi individuali selezionati tra il pubblico che quotidianamente si rivolge ai suoi Uffici. La C.P. riceverà gli utenti segnalati nel proprio Ufficio ubicato presso l'Ufficio Pari Opportunità della Provincia di Pesaro e Urbino;
- la C.P. si impegna a segnalare a sua volta alla D.T.L. eventuali situazioni di grave violazione alle norme che disciplinano il rapporto di lavoro cui sia venuta a conoscenza nello svolgimento del proprio mandato, in particolare riguardo a quelle inerenti la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- la richiesta di intervento della Consigliera deve essere effettuata per iscritto o tramite posta elettronica e deve fornire indicazioni necessarie per una ricostruzione generale della situazione da verificare;

Handwritten signature

Handwritten signature

- in caso di richiesta, da parte della C.P., di acquisizioni di informazioni della situazione occupazionale maschile e femminile – relative ad un'azienda – ex art. 15 n.4 del Codice delle Pari Opportunità, sarà cura della D.T.L. esaminare tempestivamente le questioni sollevate nell'ambito dell'ordinaria programmazione dell'attività ispettiva;
- in caso di vertenze che vedano coinvolte, come parte ricorrente, donne che ritengono di avere subito discriminazione di genere (in stato di necessità perché prive di altra fonte di sostentamento al di fuori del lavoro ovvero perché aventi figli anche maggiorenni a loro carico), la D.T.L., si impegna a convocare con sollecitudine la Commissione Provinciale di Conciliazione istituita ai sensi dell'art. 410 c.p.c. e riconosce la facoltà della lavoratrice stessa di avvalersi dell'assistenza della Consigliera di Parità nelle procedure conciliative. Tale disposizione si applicherà anche ai collegi di conciliazione del pubblico impiego compatibilmente con i tempi impiegati dalla P.A. per costituirsi nel collegio. La sussistenza delle condizioni di cui sopra deve essere certificata dalla parte che tutela la lavoratrice, sia essa una organizzazione sindacale, un avvocato, la Consigliera stessa;
- la D.T.L. fornirà periodicamente alla C.P. i dati statistici e le informazioni in suo possesso relativamente a dimissioni per maternità di cui all'art. 55 del D.Lgs. 151/2001, nonché a situazioni di discriminazione che dovessero emergere nel corso delle trattazioni di controversie ex art. 410 c.p.c. modificato dall'art. 31 della legge 183/2010;
- le parti valuteranno la possibilità di promuovere congiuntamente momenti di approfondimento e informazione, nonché di scambio di dati anche mediante la predisposizione di apposita modulistica e/o note divulgative al fine di un più efficace perseguimento degli specifici obiettivi.

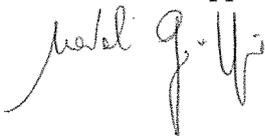
VALIDITA' E DURATA

Il presente protocollo ha validità di tre anni a partire dalla data di sottoscrizione. Le parti si impegnano a riunirsi, almeno con cadenza annuale, per verificarne lo stato di attuazione.

Pesaro, 10 novembre 2016

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO
IL DIRETTORE

D.ssa Giuseppina Natali



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITA'
LA CONSIGLIERA DI PARITA'

D.ssa Cristina Ortolani

