



CONSIGLIERE
AL LAVORO



Women at Work

UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

MINISTERO DEL LAVORO
DIREZIONE PROVINCIALE
DI VENEZIA

6 MAG. 2013

PROT. N.	AREAFSE	Venezia
		0042060
		19/05/2013
		la: KA-1

*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione Territoriale del Lavoro di Venezia
(ex Direzione Provinciale del Lavoro di Venezia)

PROTOCOLLO DI INTESA

tra

l'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Venezia

e

la Direzione Territoriale del Lavoro di Venezia

L'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Venezia, nelle persona della Dottoressa Annalisa Vegna Consigliera effettiva di Parità e la Direzione Territoriale del Lavoro di Venezia, in persona del Direttore Dottor Michele Monaco (di seguito per comodità espositiva "le parti")

Visti

- gli artt. 2, 3, 37, 51 e 117 della Costituzione Italiana;
- gli articoli 2, 3, 137 e 141 del Trattato CE;
- l'art. 1 e l'art. 2 del Trattato che istituisce una Costituzione per l'Europa;
- la Direttiva 75/117/CEE relativa alla parità retributiva tra uomini e donne nel lavoro;
- la Direttiva 76/207/CEE così come modificata dalla Direttiva 2002/73/CE inerenti l'attuazione del principio della parità di trattamento per quanto concerne l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro;
- la Direttiva 5 luglio 2006 n. 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- l'art. 15, comma 2, della Legge 300/70;
- la Legge 903/77 relativa alla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro ed in particolare gli articoli 1, 2, 3;
- l'art. 3 della Legge 108/90, che sancisce la nullità del licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'art. 15 della Legge 300/70;
- la Legge 10 aprile 1991 n. 125 e successive modificazioni sulle "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- la Legge n. 53/2000 contenente le "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", così come modificato e integrato dal D. Lgs. n. 115/2003;
- il D. Lgs. n. 196/2000 che disciplina l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità;

- il D. Lgs. n. 151/2001, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità" così come modificato e integrato dal D. Lgs. n. 115/2003 e dalla Legge 92/2012;
- il D. Lgs. n. 215/2003 e il D. Lgs. n. 216/2003 di attuazione della Direttiva 2000/78/CE, rese in materia di divieto della discriminazione sul posto di lavoro a tutela dei c.d. "gruppi a rischio di esclusione sociale";
- il D. Lgs. n. 145 /2005 di attuazione della Direttiva 2002/73/CE, in materia di parità di trattamento per quanto concerne l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro;
- la Legge n. 67/2006 sulle "Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni";
- la Legge n. 104/2006 che modifica la disciplina normativa sulla tutela della maternità delle donne dirigenti;
- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", che, nel recepire i contenuti del previgente D.Lgs 23.05.2000, n. 196, affida, tra l'altro, alle Consigliere e ai Consiglieri di parità, compiti di collaborazione con le Direzioni Regionali e Territoriali Lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla in materia di parità, pari opportunità e garanzie contro le discriminazioni, mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi, nonché della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione/formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione diretta e indiretta;
- il Decreto Legislativo 23 aprile 2004 n. 124 che, all'art. 7, affida al personale ispettivo delle Direzioni del Lavoro compiti di vigilanza, per quanto 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, tra cui le norme poste a tutela della parità di trattamento tra uomo e donna nei luoghi di lavoro;
- il Codice di comportamento del personale ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (già Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale) emanato in data 20/04/2006 ed in particolare l'art. 6 comma 4°, che 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 eventuali ulteriori profili di discriminazioni di genere;
- il protocollo d'intesa stipulato in data 06/06/2007 tra la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (già Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale) e la Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità e l'allegato documento contenente le linee guida dell'attività ispettiva in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni;
- il Protocollo d'intesa già stipulato tra la Direzione Provinciale del Lavoro di Venezia e l'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Venezia in vigore dal 12 Febbraio 2009 all'11 Febbraio 2012;

VISTO

- l'obiettivo principale perseguito da questo protocollo e cioè trovare un'intesa che possa fornire all'utenza finale la declinazione di una tutela rispondente alle finalità della legge, prevedendo, senza oneri aggiuntivi a carico dello Stato, una serie di condizioni di miglior favore, anche operative, laddove ne ricorrano le condizioni;

CONSIDERATO

- che la Direzione Territoriale del Lavoro ha, tra i suoi compiti istituzionali, anche quello di porre in essere azioni di supporto all'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, finalizzate alla promozione ed al controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne

sul lavoro, attraverso la promozione di azioni positive, il sostegno alle politiche attive del lavoro, etc.;

PRESO ATTO

- della persistenza di un notevole squilibrio di genere nell'accesso, nella permanenza, nel reinserimento nel mercato del lavoro, nelle retribuzioni, nei percorsi di carriera come nelle opportunità di crescita e, in generale, della persistenza di una situazione di svantaggio nei confronti della componente lavorativa femminile;
- della opportunità di individuare, nei limiti del ruolo e delle prerogative delle parti contraenti, una serie di situazioni meritevoli di tutela e di trovare un sistema di buone prassi che favoriscano l'entrata e/o la permanenza delle donne all'interno del mercato del lavoro locale;

LE PARTI CONVENGONO

Art. 1 - DICHIARAZIONE D'INTENTI

Nell'espletamento delle funzioni istituzionali di rispettiva competenza, le parti si impegnano 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, al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione fondata sul sesso.

Art. 2 - AZIONI D'INTERVENTO

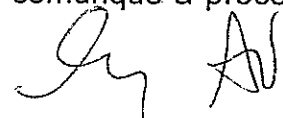
2.1 Le parti si danno reciprocamente atto che le questioni sollevate dalla Consigliera di Parità richiedono adeguata tempestività d'intervento. Le parti convengono che la richiesta di intervento da parte della Consigliera di Parità ai Servizi Ispettivi, qualora abbia a oggetto una supposta discriminazione in ragione del sesso, sarà formulata per iscritto, anche attraverso posta elettronica: la richiesta deve contenere la narrazione dei fatti riferiti dall'utente alla Consigliera di Parità, nonché la precisa formulazione per capitoli dei fatti sui quali la Consigliera medesima richieda la verifica ispettiva.

Le parti convengono, inoltre, che nel caso di denuncia di discriminazioni, la verifica ispettiva venga realizzata nel più breve tempo possibile dalla ricezione della richiesta di intervento, al fine di favorire una rapida acquisizione, da parte della Consigliera di Parità, di dati e riscontri sui fatti denunciati, per formulare la propria decisione in merito alla azionabilità stragiudiziale o giudiziale della pretesa violazione della normativa antidiscriminatoria.

2.2 La Direzione Territoriale del Lavoro si impegna, nell'ambito della procedura di convalida delle dimissioni delle lavoratrici/lavoratori in periodo di tutela ex art. 55 D Lgs. n. 151/2001 e s.m.i., a segnalare ai/alle suddetti/e l'opportunità di far precedere la conferma da un colloquio tempestivo con la Consigliera di Parità, che, ove possibile, verrà concordato contestualmente.

La Consigliera di Parità informerà a sua volta la/il lavoratrice/lavoratore dei propri diritti nonché della normativa in materia di pari opportunità e tutela antidiscriminatoria e si impegna a segnalare al competente servizio Ispezioni ogni circostanza utile a implementare l'attività di vigilanza nei confronti dei soggetti deboli.

2.3 La Direzione Territoriale del Lavoro si impegna a dare impulso agli accertamenti ispettivi relativi alla redazione del Rapporto Biennale sulla situazione del personale maschile e femminile nelle aziende con oltre 100 dipendenti, o comunque a procedere a



tale accertamento in occasione delle verifiche ispettive realizzate, qualora riguardino aziende sottoposte all'obbligo previsto dall'art. 46 del D. Lgs. 198/06 relativo alla redazione del predetto Rapporto.

2.4 La Consigliera di Parità, previo conferimento di specifico mandato da parte del/della lavoratore/lavoratrice, si impegna a rappresentare/assistere lo/a stesso/a nella fase di conciliazione monocratica o durante la procedura attivata davanti alla Commissione di conciliazione, per quanto di propria competenza.

2.5 Le parti, ciascuna per quanto di propria competenza, si impegnano a monitorare/considerare con particolare attenzione le forme di divulgazione delle ricerche di personale, effettuate a mezzo stampa o da emittenti radio-televisive locali, o comunque da qualsiasi strumento di comunicazione di massa, al fine di far rimuovere o modificare messaggi/annunci che potrebbero concretizzare una potenziale discriminazione nella fase di accesso al lavoro.

2.6 Le parti, ciascuna per quanto di propria competenza, intendono vigilare con particolare attenzione, sui fenomeni volti a realizzare discriminazioni in ingresso, con specifico riferimento alle indagini in merito allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, nonché di maternità o paternità anche adottive (cfr. art. 27 D. Lgs. 198/2006).

2.7 Le parti, ciascuna per quanto di propria competenza e senza oneri aggiuntivi per la Pubblica Amministrazione, si impegnano inoltre a promuovere azioni positive rivolte a conseguire gli scopi di cui all'art. 42, secondo comma, del D. Lgs. 198/06, e in particolare a favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.

Art. 3 – COLLABORAZIONE

Per una fattiva collaborazione tra la Direzione Territoriale del Lavoro e la Consigliera Provinciale di Parità le parti convengono:

- A) di promuovere incontri finalizzati alla disamina di casi specifici e di individuare modalità di comunicazione e di intervento adeguate e, ove possibile, congiunte per perseguire gli scopi in premessa indicati;
- B) di darsi reciproca informazione relativamente ad ogni iniziativa di carattere informativo, divulgativo e formativo sulle materie di reciproco interesse, al fine di poter promuovere la partecipazione alle stesse;
- C) di monitorare le dinamiche e le caratteristiche del mercato del lavoro locale anche in un'ottica di genere.

Art. 4 - FORMAZIONE

La Consigliera si impegna a coinvolgere gli ispettori del lavoro operanti presso la Direzione Territoriale del Lavoro di Venezia in momenti formativi (la cui calendarizzazione sarà coordinata per evitare ogni conflitto con la programmazione dell'attività di vigilanza) mirati ad approfondire le loro competenze in tema di discriminazioni di genere individuali o collettive promossi dalla Consigliere stessa o dalla Rete Regionale delle Consigliere di Parità del Veneto;

la Direzione Territoriale del Lavoro si impegna a favorire il coinvolgimento della Consigliera in qualità di uditrice in momenti formativi destinati al proprio personale, mirati ad approfondire le sue competenze in materia di diritto del lavoro, al fine di favorire una maggiore sintonia di metodo e di merito negli interventi sul territorio.

Le parti valuteranno la possibilità di promuovere congiuntamente, unendo competenze e risorse, iniziative comuni di formazione, approfondimento e informazione rivolte alla

collettività, quali conferenze, seminari, convegni, sui temi della discriminazione di genere diretta o indiretta, nelle forme che saranno di volta in volta individuate, senza alcun aggravio economico per la Direzione Territoriale del Lavoro.

Art.5 - VERIFICHE PERIODICHE

Le parti si impegnano a riunirsi con cadenza almeno quadrimestrale, per un opportuno scambio di informazioni e per coordinare la propria rispettiva attività di repressione e disincentivazione di qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta di genere nei luoghi di lavoro.

Nell'occasione di cui sopra le parti concordano di scambiarsi dati di interesse comune, quali, a titolo esempio quelli relativi alle dimissioni lavoratrici madri/lavoratori padri rese in periodo di tutela, da parte della DTL di Venezia, o comunque altri dati statistici disaggregati relativi a questioni di genere, utili al fine di promuovere la parità uomini/donne sul luogo di lavoro.

Art. 6 - TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Le parti si impegnano reciprocamente a trattare e custodire i dati e le informazioni, sia su supporto cartaceo che informatico, relativi all'espletamento di attività riconducibili al presente Protocollo, nel rispetto delle previsioni del D. Lgs. 196/2003 e s.m.i..

Art. 7 - ONERI FINANZIARI

Il presente Protocollo non comporta oneri finanziari a carico delle parti.

Art. 8 - VALIDITA', DURATA ED EVENTUALE RINNOVO DEL PROTOCOLLO

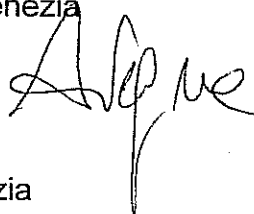
Le parti concordano di assegnare al presente Protocollo una validità di anni due dalla data della sottoscrizione, prorogabili tacitamente di altri due anni, salvo formale disdetta di una delle parti.

È facoltà di ciascuna delle parti di recedere in qualsiasi momento unilateralmente dal presente Protocollo, mediante comunicazione scritta con preavviso di giorni trenta.

Venezia, li 6/5/2013

Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Venezia

La Consigliera di parità Dott.ssa Annalisa VEGNA



Ufficio della Direzione Territoriale del Lavoro di Venezia

Il Direttore Dott. Michele MONACO

