



Ispettorato del Lavoro
di Parma-Reggio Emilia
sede di Reggio Emilia



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

Ufficio della Consigliera di Parità

PROTOCOLLO D'INTESA

tra

l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Reggio Emilia

e

l'Ufficio delle Consigliere di Parità della Provincia di Reggio Emilia

- **Visti** gli artt. 2, 3, 37, 51, 117 della Costituzione Italiana;
- **Visto** l'art. 15, comma 2° della Legge 300/1970 recante *"Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento"*
- **Vista** la Legge 17 maggio 1999, n. 144, *"Misure in materia di investimenti, delega al Governo per il riordino degli incentivi all'occupazione e della normativa che disciplina l'INAIL, nonché disposizioni per il riordino degli enti previdenziali"*, ed in particolare l'art. 47, comma 1, che al fine di rafforzare gli strumenti volti a promuovere l'occupazione femminile, nonché a prevenire e contrastare le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, prescrive l'emanazione di norme intese a ridefinire e potenziare le funzioni, il regime giuridico e le dotazioni strumentali dei/delle consiglieri/e di parità ed a migliorare l'efficienza delle azioni positive di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125;
- **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'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"*;
- **Visto** il D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124, recante *"Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro, a norma dell'articolo 8 della legge 14 febbraio 2003, n. 30"* che, all'art. 7, affida al personale ispettivo degli Uffici territoriali compiti di vigilanza 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, di tutela dei rapporti di lavoro e di legislazione sociale, tra cui le norme che garantiscono la parità di trattamento tra uomo e donna nei luoghi di lavoro;

- **Visto** il D.Lgs. 30 maggio 2005, n. 145 che recepisce la Direttiva 2002/73/CE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione e la promozione professionale e le condizioni di lavoro;
- **Vista** la Legge Regionale 1 agosto 2005, n. 17 che all'art. 1 del capo I enuncia che la Regione, riconoscendo il diritto al lavoro di ogni donna e uomo, contribuisce all'attuazione del principio delle pari opportunità e all'art. 2 che le politiche regionali in materia di qualità, tutela e sicurezza del lavoro, sono volte a f) superare le discriminazioni fra uomini e donne nonché le altre forme di discriminazione nell'accesso al lavoro, nello sviluppo professionale e di carriera; g) favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e di cura;
- **Vista** la Legge n. 67/2006 sulle *"Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni"*;
- **Vista** la Legge n. 104/2006 *"Modifica della disciplina normativa relativa alla tutela della maternità delle donne dirigenti"*.
- **Visto** il D.Lgs. 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 Provinciali del Lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzie contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi, nonché compiti di diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione (art. 15 n. 1 lettere f e g). E in particolare il punto 4 dell'art. 15 del medesimo decreto il quale dispone che su richiesta della Consigliera di parità le Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro 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. 25 gennaio 2010, n. 5, recante *"Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego"*;
- **Visto** il D.M. 15 gennaio 2014 adottato dal Ministero 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 all'Ufficio delle Consigliere – 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. 15 giugno 2015, n. 80, recante *"Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"*;

- **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”*, che ha istituito l’Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, denominata *“Ispettorato Nazionale del Lavoro”*, che integra i servizi ispettivi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dell’INPS e dell’INAIL e che è organizzata in Strutture territoriali denominate Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro che svolgono i compiti delle sopresse Direzioni territoriali del lavoro;
- **Visto** il D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 recante *“Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*, che, in particolare, all’art. 33 modifica e sostituisce l’art. 15 del succitato D.Lgs. 198/2006, affidando alle Consigliere ed ai Consiglieri di parità il compito di rilevare *“le situazioni di squilibrio di genere, anche in collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro (oggi rispettivamente Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro), al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni nell’accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252”* e di collaborare *“con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro al fine di rilevare l’esistenza delle violazioni della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante pacchetti formativi”*;
- **Vista** la direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° giugno 2017, n. 3 recante *“Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”*
- **Visto** il protocollo d’intesa stipulato in data 6 giugno 2018 tra l’Ispettorato Nazionale del Lavoro e l’Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità, che, all’art. 7, prevede l’impegno a diffondere il contenuto del citato protocollo e a recepirne le disposizioni, *“anche attraverso l’eventuale adozione di protocolli operativi che tengano conto delle specifiche realtà territoriali”*;

Tanto premesso

l’Ispettorato Territoriale del Lavoro di Reggio Emilia, in persona del Direttore Dott. Francesco Gattola, e le Consigliere di Parità della Provincia di Reggio Emilia, nelle persone della Dott.ssa Maria Giovanna Mondelli (Consigliera di parità effettiva) e Francesca Bonomo (Consigliera di parità supplente), di seguito *“le parti”*,

CONVENGONO QUANTO SEGUE

Art. 1 – Dichiarazione di intenti

Nell’espletamento delle funzioni istituzionali loro demandate, 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 e ad attivare efficaci azioni di contrasto alle discriminazioni di genere, con particolare riferimento al ruolo genitoriale di lavoratori e lavoratrici.

Le parti si impegnano ad instaurare un rapporto di fattiva collaborazione e, per tale scopo, l'ITL individua un Funzionario Ispettivo quale Referente per le Consigliere di parità.

Art. 2 – Azioni di intervento

Le parti convengono che la richiesta di intervento da parte delle Consigliere di Parità ai Servizi Ispettivi, qualora abbia ad oggetto una supposta discriminazione in ragione del sesso, debba essere formulata per iscritto, anche attraverso la posta elettronica, contenere la narrazione dei fatti riferiti dall'utente alle Consigliere di Parità, contenere altresì la precisa formulazione per capitoli dei fatti sui quali le Consigliere medesime richiedono la verifica ispettiva.

Convengono, inoltre, che nel caso di denuncia di discriminazioni, la verifica ispettiva venga realizzata, con adeguata tempestività, al fine di favorire una rapida acquisizione, da parte delle Consigliere 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.

In caso di vertenze che abbiano ad oggetto le discriminazioni di genere e che potranno essere promosse anche dalle Consigliere di parità, la ITL - salvo casi di oggettiva impossibilità - si impegna a creare una corsia preferenziale per la discussione della vertenza presso la Commissione di Conciliazione istituita ai sensi dell'art. 410 c.p.c. e riconosce la facoltà degli istanti di avvalersi dell'assistenza delle Consigliere di parità nelle suddette procedure conciliative.

Art. 3 – Dovere di informativa

La ITL fornirà periodicamente, e comunque ogni 4 mesi, alle Consigliere di Parità i dati statistici disaggregati per genere in suo possesso relativi al contesto provinciale e i dati relativi a licenziamenti/dimissioni di madri in periodo protetto, fermo restando il rispetto delle indicazioni provenienti dall'INL.

L'ITL, pertanto, metterà a punto un sistema semplificato di registrazione ad hoc dei dati raccolti in provincia di Reggio Emilia con la scheda di "Dichiarazione dimissioni/risoluzione consensuale" utili alle Consigliere, da affiancare a quello della Banca dati del Ministero.

In particolare, saranno resi disponibili i dati relativi a SESSO, ETA' E NAZIONALITA' del richiedente la dimissione, NUMERO dei figli del richiedente per fascia d'età (NASCITURO, FINO AD UN ANNO, DA 1 A 3 ANNI, OLTRE I 3 ANNI), MOTIVO DELLA RICHIESTA DI DIMISSIONE, COMPRESA LA SPECIFICA DI ALTRO.

L'ITL, in occasione dell'accoglienza delle lavoratrici e lavoratori per la conferma delle dimissioni nel periodo di tutela legato alla maternità e paternità, si impegna – previa acquisizione del consenso degli interessati – a segnalare alle Consigliere di parità i nominativi delle lavoratrici e dei lavoratori che adducano motivazioni che abbiano ad oggetto supposte discriminazioni in ragione del genere.

L'ITL si impegna - previa acquisizione del consenso degli interessati - a segnalare alle Consigliere di parità, i nominativi delle lavoratrici e dei lavoratori, le cui dimissioni siano presentate a seguito di trasferimento, cambiamento di mansioni e di orario e rifiuto della concessione dell'orario part-time.

Il colloquio sarà finalizzato ad accertare l'effettiva volontarietà dell'intento delle lavoratrici e lavoratori e ad informarli dell'azionabilità dei suoi diritti attraverso l'Ufficio delle Consigliere di Parità.

Le Consigliere di parità si impegnano a tenere il colloquio con urgenza.

Art. 4 – Collaborazione, coordinamento e formazione

L'ITL si impegna, in occasione dell'accoglienza delle lavoratrici e lavoratori per la conferma delle dimissioni nel periodo di tutela legato alla maternità e paternità, a consegnare agli stessi materiale informativo fornito dalle Consigliere di parità.

Le Consigliere di Parità si impegnano a coinvolgere il personale operante presso l'ITL di Reggio Emilia in momenti formativi volti ad approfondire le competenze in tema di discriminazioni di genere individuali o collettive promossi dalle Consigliere stesse o dalla Rete Regionale delle Consigliere di Parità della Regione Emilia- Romagna.

L'ITL si impegna, a sua volta, a favorire il coinvolgimento delle Consigliere di Parità in qualità di uditori in momenti formativi destinati al personale ispettivo mirati ad approfondire le sue competenze in materia di diritto del lavoro e tecniche ispettive al fine di favorire una maggiore sintonia di metodo e di merito negli interventi congiunti sul territorio. Tutte le spese accessorie alla partecipazione ai corsi (viaggio, vitto alloggio) restano interamente a carico delle Consigliere.

Le parti valuteranno la possibilità di promuovere congiuntamente, unendo competenze e risorse, momenti di approfondimento e di informazione alla collettività, quali conferenze, seminari, convegni, aventi ad oggetto materie afferenti al diritto del lavoro analizzate in una prospettiva di genere.

Le parti si impegnano infine a riunirsi con cadenza 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.

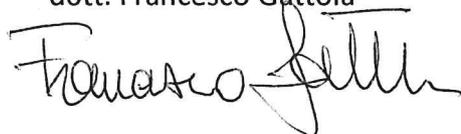
Art. 5 – Validità e durata dell'intesa

Le parti concordano di assegnare al presente protocollo una validità di **tre** anni dalla sottoscrizione, con possibilità di proroga.

Reggio Emilia, li 04.02.2020

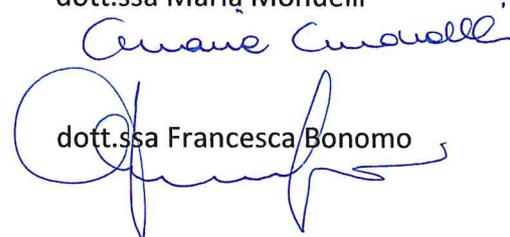
Il Capo dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro

dott. Francesco Gattola



Le Consigliere di Parità

dott.ssa Maria Mondelli



dott.ssa Francesca Bonomo

