



*Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale*

*Direzione Provinciale del Lavoro
di Reggio Emilia*



PROVINCIA DI REGGIO EMILIA



PROTOCOLLO D'INTESA TRA

L'UFFICIO DELLE CONSIGLIERE DI PARITA' DELLA
PROVINCIA DI REGGIO EMILIA E

LA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO
DI REGGIO EMILIA

PROTOCOLLO D'INTESA TRA

L'UFFICIO DELLE CONSIGLIERE DI PARITA' DELLA PROVINCIA DI REGGIO EMILIA E

LA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI REGGIO EMILIA

Visti:

- il Trattato di Maastricht del 1992 all'art. 6;
- il Trattato di Amsterdam del 1997 agli art. 136,137,141;
- il Consiglio di Lisbona del marzo 2002;
- il Consiglio di Nizza del dicembre 2002;
- gli articoli 2, 3, 137 e 141 del Trattato CE;
- l'art. 1 e 2 del Trattato che istituisce la 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;
- la Risoluzione del Parlamento Europeo 14-01-2004 sulle pari opportunità per le donne e gli uomini nell'Unione Europea 2003-2011;
- la Comunicazione della Commissione 11 marzo 2002 "Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006";
- SEC 2006 n. 275 "Tabella di marcia della Commissione europea per la parità tra donne e uomini 2006-2010";
- SEC 2005 n. 689 "Strategia quadro per la non discriminazione e le pari opportunità per tutti";
- La Decisione n. 771/2006/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 17-05-2006 ove si istituisce l'anno europeo delle pari opportunità per tutti;
- gli artt. 2, 3, 37, 51, 117 della Costituzione Italiana;
- l'art. 15, comma 2° della Legge 300/1970;
- la legge n. 903/1977 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 n. 108/1990, che sancisce la nullità del licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'art. 15 della L. 300/1970;
- 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; la circolare n. 16 del 18/05/2006 in applicazione dell’art. 9 della L. n. 53/2000 sulle modalità di presentazione dei progetti di azioni positive per la flessibilità in favore della conciliazione tra vita professionale e familiare; la sentenza della Corte Costituzionale n. 359/2003 sul fenomeno del “mobbing”;
- 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;
- il D.Lgs. n. 215/2003 e il D.Lgs. n. 216/2003 di attuazione rispettivamente della Direttiva 2000/43/CE e 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” (come minoranze religiose, politiche e di pensiero; gruppi etnici e razziali; donne; anziani; omosessuali; etc);
- 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;
- la Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 24/03/2004, misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni;
- 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 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;
- il Decreto Legislativo 23 aprile 2004 n. 124 che dispone la razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro a norma dell’art. 8 della Legge 14 febbraio 2003, n. 30, e che all’art. 7 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;

- 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;
- la circolare n. 31/2001 del Ministero del Lavoro – Coordinamento Ispezione del Lavoro – Div. III Direzione Generale del Personale avente ad oggetto “Attività di vigilanza in materia di divieto di discriminazione e pari opportunità. Profili sanzionatori e indicazioni operative”, con particolare riguardo agli artt. 1; 3.4; 7; 8 e 9;
- la circolare n. 13/2006 del Ministero del Lavoro – Divisione Generale per l'Attività Ispettiva “Codice di comportamento del personale ispettivo del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali” con particolare riguardo all'art. 6 punto 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 eventuali ulteriori profili di discriminazioni di genere;
- il codice di comportamento del personale ispettivo del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale emanato in data 20/04/2006 ed in particolare l'art. 6 comma 4°, 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;
- viste le linee guida di merito ed operative approvate nella riunione del 15 e 16 febbraio 2006 stilate dalla Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità per il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- il protocollo d'intesa stipulato in data 06/06/2007 tra la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e la Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità contenente disposizioni cui devono attenersi le stesse nello stilare appositi e separati protocolli operativi, adattandone, se necessario, i contenuti alle specifiche realtà territoriali e l'allegato documento contenente le linee guida dell'attività ispettiva in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni;

Rilevato che tra le funzioni della Direzione Provinciale del Lavoro di Reggio Emilia, rientra quella di supporto all'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, finalizzata alla promozione e al controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione tra uomini e donne sul lavoro, attraverso la promozione di azioni positive, il sostegno alle politiche attive del lavoro, etc.;

la Direzione Provinciale del Lavoro di Reggio Emilia (DPL), in persona del Direttore Dott. Giulio Ernesto Bertoni e l'Ufficio delle Consigliere di Parità della Provincia di Reggio Emilia, nelle persone dell'Avv. Natalia Maramotti e della Rag. Donatella Ferrari, (di seguito “le parti”),

CONVENGONO

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, al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione fondata sul sesso.

*Le parti si impegnano ad instaurare un rapporto di fattiva collaborazione.

Art. 2 – Azioni di intervento

*Le parti si danno reciprocamente atto che le questioni sollevate dalle Consigliere di Parità richiedono adeguata tempestività d'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 nel termine di giorni 7 lavorativi dalla ricezione della richiesta di intervento, 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 richiesta, da parte delle Consigliere di Parità, di acquisizione di informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile ex art. 15. n. 4 del Codice delle pari opportunità, sarà cura della Direzione Provinciale del Lavoro 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 discriminazioni di genere, la DPL, salvo casi di oggettiva impossibilità, si impegna a creare una corsia preferenziale riducendo della metà i tempi di discussione della vertenza presso la Commissione di Conciliazione istituita ai sensi dell'art. 410 c.p.c. e riconosce la facoltà della lavoratrice stessa di avvalersi dell'assistenza delle Consigliere 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, le Consigliere stesse.

Art. 3 – Doveri di informativa

*La DPL fornirà periodicamente, e comunque ogni 3 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.

* La Direzione Provinciale del Lavoro si impegna inoltre ad informare le Consigliere di Parità di tutti i tentativi obbligatori di conciliazione che abbiano ad oggetto supposte discriminazioni in ragione del sesso (a titolo esemplificativo: licenziamenti in periodo di tutela per maternità o matrimonio, vertenze su diritti legati alla maternità o ai congedi parentali, demansionamento etc.).

Art. 4 – Collaborazione, coordinamento e formazione

*La Direzione del Lavoro si impegna, in occasione dell'accoglienza delle lavoratrici per la conferma delle dimissioni nel periodo di tutela legato alla maternità ed al matrimonio, a segnalare alle stesse l'opportunità di far precedere la conferma da un colloquio tempestivo con le Consigliere di Parità, che verrà concordato contestualmente.

Il colloquio sarà finalizzato ad accertare l'effettiva volontarietà dell'intento della lavoratrice e ad informarla dell'azionabilità dei suoi diritti attraverso l'Ufficio delle Consigliere di Parità. Le Consigliere si impegnano a tenere il colloquio con la lavoratrice entro 7 giorni lavorativi dalla richiesta di fissazione del medesimo.

*La Direzione Provinciale 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 di tutte le verifiche ispettive realizzate, qualora riguardino aziende sottoposte all'obbligo previsto dall'Art. 46 del Dlgs 198/06 relativo alla redazione del predetto Rapporto.

*La Direzione Provinciale del Lavoro e le Consigliere di Parità si impegnano inoltre a promuovere azioni positive rivolte a conseguire gli scopi di cui all'Art. 42, secondo comma, del Dlgs 198/06, ed in particolare a favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.

*Le Consigliere di Parità si impegnano a coinvolgere lo staff degli ispettori del Lavoro operanti presso la DPL di Reggio Emilia in momenti formativi mirati ad approfondire le loro 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.

*La DPL si impegna a sua volta a favorire il coinvolgimento delle Consigliere di Parità in qualità di uditrici 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 almeno annuale, 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 - Promozione della collaborazione interistituzionale

La Direzione Provinciale del Lavoro e le Consigliere di Parità si impegnano a promuovere la sottoscrizione di un Protocollo d'Intesa con i comuni capo-distretto del territorio provinciale per creare una modalità operativa definita che consenta di coinvolgere i poli assistenziali dei singoli comuni in tutti quei casi in cui le utenti che si rivolgono alla Direzione Provinciale del Lavoro e/o alle Consigliere di Parità necessitano di interventi che eccedono le competenze funzionali degli enti predetti e riguardano necessità di supporto ed assistenza in ambito sociale. Quanto sopra nella convinzione condivisa che la soluzione dei problemi lavorativi spesso non sia la risposta sufficiente ai bisogni più articolati e complessi, in particolare delle lavoratrici utenti.

Art. 6 – Validità e durata dell'intesa

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

Dott. Giulio Ernesto Bertoni
Direttore
Direzione Provinciale del Lavoro
di Reggio Emilia

Dott. Alberto Notaro
Vice Direttore
Direzione Provinciale del Lavoro
di Reggio Emilia

Dott.ssa Gelsomina Falanga
Responsabile
Unità Operativa Tutela Condizioni di Lavoro
Direzione Provinciale del Lavoro
di Reggio Emilia

Avv. Natalia Maramotti
Rag. Donatella Ferrari
Consigliere di Parità
della Provincia di Reggio Emilia