



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Direzione Territoriale del Lavoro di Foggia

PROTOCOLLO DI INTESA

TRA

LA DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI FOGGIA

E

L'UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

La Direzione Territoriale del lavoro di Foggia e L'Ufficio della Consigliera di Parità, di seguiti denominati DTL e C.P.,

VISTI

- la Legge 10 Aprile 1991 n. 125 e successive modificazioni.
- Il Decreto Legislativo 11 Aprile 2006 n. 198 "Codice della Pari Opportunità tra uomo e donna", che nel recepire i contenuti del precedente 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 della 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 dispone che su richiesta della consigliera di parità le Direzioni regionali e provinciali di 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 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 riferimento agli articoli 1, 3, 4, 7, 8, 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 della 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.
- Il Protocollo di Intesa stipulato il 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 e l'allegato documento contenente le linee guida dell' attività ispettiva in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni

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 attraverso la formazione e in generale della persistenza di una situazione di svantaggio a carico della componente lavorativa femminile.

Della opportunità di individuare nei limiti del ruolo e delle prerogative delle parti contraenti e quindi, in sostanza del loro rispettivo ambito di azione, una serie di situazioni meritevoli di tutela maggiore in quanto a serio rischio di disoccupazione di lunga durata o addirittura di povertà o anche in quanto statisticamente più esposte di altre a forme gravi di discriminazione.

Di conseguenza, della necessità di trovare un sistema di buone prassi che limiti almeno in parte il disagio della evidenza condizione di difficoltà in cui ancora vengono a trovarsi le donne nel mercato del lavoro.

LE PARTI CONVENGONO

Di instaurare un rapporto di collaborazione positiva e fattiva tra la Direzione Territoriale del lavoro di Foggia e l'Ufficio della Consiglieria Provinciale di parità

- la Direzione Territoriale del lavoro, si impegna a segnalare alla Consiglieria casi di discriminazioni di genere riscontrati negli ambiti lavorativi ispezionati o casi individuali selezionati tra l'Utenza che si rivolge all'Ufficio;
- La Consiglieria si impegna a segnalare alla DTL eventuale situazioni di grave violazione delle norme che disciplinano il rapporto di lavoro di cui sia venuta a conoscenza nello svolgimento del proprio mandato;
- La Consiglieria si impegna a ricevere entro venti (20) giorni i casi segnalati dalla DTL e in caso di segnalazioni urgenti nei sette (7) giorni successivi alla segnalazione;
- La DTL si impegna, su segnalazione formale della Consiglieria ed entro un termine di 30 giorni dal ricevimento della stessa, salvo casi di oggettiva impossibilità, a raccogliere nei luoghi di lavoro informazioni relative a organizzazioni del lavoro o a contrattazioni decentrate che violino direttamente o indirettamente il principio della parità di genere;
- La DTL e l'Ufficio della Consiglieria Provinciale di Parità, si impegnano a realizzare il principio di tutela reale nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso una fattiva collaborazione volta ad eliminare fenomeni di discriminazione diretta ed indiretta;
- La DTL e l'Ufficio della C.P. si impegnano ad organizzare attività di informazione, sensibilizzazione, formazione nei confronti degli ispettori del lavoro sui temi della discriminazione di genere diretta ed indiretta;
- La DTL si impegna a programmare interventi ispettivi mirati ad acquisire dati distinti per sesso in relazione allo stato delle assunzioni, alla situazione occupazionale, alle retribuzioni, alle condizioni generali dell'ambiente di lavoro, alla cessazione del rapporto di lavoro ed ogni altro elemento utile al fine di individuare eventuali squilibri di genere con una relazione da presentare a gennaio di ogni anno;
- Le parti si impegnano a prestare particolare attenzione alle maternità in riferimento alla trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time e alla mancata concessione di quest'ultimo, alle dimissioni presentate nel periodo di divieto di licenziamento e al demansionamento attuato al rientro del periodo di congedo di maternità;

- Le parti si impegnano a riunirsi con cadenza semestrale per un opportuno scambio di informazioni;
- Le parti concordano di assegnare al presente protocollo una validità di un (1) anno dalla sottoscrizione con possibilità di proroga.

Foggia, 12.05.2016

Il Direttore della Direzione
Territoriale del Lavoro di Foggia
(Dott.ssa Antonella Di Modugno)

Antonella Di Modugno

La Consigliera Provinciale di Parità
(Avv. Antonietta Colasanto)

Antonietta Colasanto