

CONSIGLIERA DI PARITÀ



DONNE al LAVORO

UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ
DELLA PROVINCIA DI MACERATA



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI MACERATA

PROTOCOLLO DI INTESA

TRA

L'UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ
DELLA PROVINCIA DI MACERATA

E

LA DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI MACERATA

Visto il Trattato che istituisce la Comunità Europea, e in particolare gli articoli 2, 3, comma 2, 136, 137 e 141;

Vista la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, e in particolare gli articoli 21 e 23;

Vista la Costituzione della Repubblica Italiana e in particolare gli artt. 2, 3, 37, 51, 117;

Vista la Direttiva n. 75/117/CEE del 10 febbraio 1975 relativa alla applicazione del principio della parità retributiva tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile;

Vista la Direttiva n. 76/207/CEE del 9 febbraio 1976, così come modificata dalla Direttiva 2002/73/CE del 5 ottobre 2002, 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;

Vista la Direttiva n. 2006/54/CE del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

Vista la Risoluzione del Parlamento Europeo 14 gennaio 2004 sulle pari opportunità per le donne e gli uomini nell'Unione Europea 2003-2011;

Vista 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";

Vista la SEC 2006 n. 275 "Tabella di marcia della Commissione europea per la parità tra donne e uomini 2006-2010, nonché la SEC 2005 n. 689 "Strategia quadro per la non discriminazione e le pari opportunità per tutti";

Vista la Decisione n. 771/2006/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2006 ove si istituisce l'anno europeo delle pari opportunità per tutti;

Visto l'art. 15, comma 2, della legge 20 maggio 1970, n. 300;

Vista la legge 9 dicembre 1977, n. 903 relativa alla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro;

CONSIGLIERA DI PARITÀ



DONNE al LAVORO

UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ
DELLA PROVINCIA DI MACERATA



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI MACERATA

Visto l'art. 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, che sancisce la nullità del licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'art. 15 della legge n. 300/1970;

Vista la legge 10 aprile 1991 n. 125 e successive modificazioni sulle "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";

Vista la legge 8 marzo 2000, n. 53 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";

Visto il decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 che disciplina l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive;

Visto il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità" e successive modificazioni e integrazioni;

Visto il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215 di attuazione della Direttiva 2000/43/CE, per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica;

Visto il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216 di attuazione della Direttiva 2000/78/CE, per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro;

Visto il decreto legislativo 30 maggio 2005, n. 145 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;

Vista la legge 1° marzo 2006, n. 67 sulle "Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni";

Vista la legge 24 febbraio 2006, n. 104 che modifica la disciplina normativa sulla tutela della maternità delle donne dirigenti;

Visto il decreto legislativo 23 aprile 2004 n. 124 sulla razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro a norma dell'art. 8 della Legge 14 febbraio 2003, n. 30, che all'art. 7 affida al personale ispettivo delle Direzioni Territoriali del Lavoro compiti di vigilanza sull'esecuzione delle leggi in materia di lavoro e legislazione sociale nelle quali rientrano anche le norme poste a tutela della non discriminazione tra uomo e donna nei luoghi di lavoro;

Visto il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", che, nel recepire i contenuti del previgente decreto legislativo 23 maggio 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, comma 1, lettere f e g); e in particolare il comma 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*

CONSIGLIERA DI PARITÀ



DONNE al LAVORO

UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ
DELLA PROVINCIA DI MACERATA



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI MACERATA

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 decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;

Visto il decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 “Attuazione della Direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego” che ha modificato il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, di cui al decreto legislativo n. 198/2006;

Vista la legge 4 novembre 2010, n. 183 “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”, e in particolare l'art. 21 che istituisce il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” che sostituisce, unificandone le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;

Visto l'Avviso comune dell'8 marzo 2011 per “Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro”;

Vista la Circolare 2 aprile 2001, n. 31 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”;

Visto il Decreto Direttoriale 20 aprile 2006 del Ministero del Lavoro – Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, recante “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 eventuali ulteriori profili di discriminazioni di genere;*

Vista la Direttiva Dipartimento Funzione Pubblica 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;

Visto il Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro “Italia 2020” del 1° dicembre 2009;

CONSIGLIERA DI PARITÀ



DONNE al LAVORO

UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ
DELLA PROVINCIA DI MACERATA



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI MACERATA

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;

Visto il Protocollo d'intesa stipulato in data 25 giugno 2007 tra le Direzioni Generali per l'Attività Ispettiva e del Mercato del Lavoro 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 Macerata, rientra quella di supporto all'attività della Consigliera di Parità, finalizzata, fra l'altro, 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;

Visto il Protocollo d'intesa stipulato in data 15 aprile 2010 tra la Direzione Territoriale del Lavoro di Macerata e la Consigliera di Parità della Provincia di Macerata;

Ritenuto di dover integrare e attualizzare il richiamato Protocollo d'intesa, anche alla luce delle novità normative susseguitesì;

la Direzione Territoriale del Lavoro di Macerata (DTL), in persona del Direttore, dott. Pierluigi RAUSEI, e l'Ufficio delle Consigliere di Parità della Provincia di Macerata, nella persona dell'Avv. Anna CORIGNALI, Consigliera di Parità della Provincia di Macerata, di seguito identificati come "le Parti",

CONVENGONO

Art. 1

Dichiarazione di intenti

Nell'ambito di un rapporto teso alla fattiva collaborazione, secondo le rispettive competenze, demandate dalla vigente normativa, le Parti si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a favorire la piena applicazione delle disposizioni in materia di parità e di pari opportunità tra uomo e donna, al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione sui luoghi di lavoro.

CONSIGLIERA DI PARITÀ



DONNE al LAVORO

UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ
DELLA PROVINCIA DI MACERATA



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI MACERATA

Art. 2

Azioni di intervento

Le parti si danno reciprocamente atto che le questioni sollevate dalla Consigliera di Parità richiedono adeguata tempestività d'intervento.

In caso di richiesta, da parte della Consigliera di Parità, di acquisizione di informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile ai sensi e per gli effetti dell'art. 15, comma 4, del "Codice delle pari opportunità", ovvero in caso di denuncia di situazioni di discriminazione, sarà cura della Direzione Territoriale del Lavoro esaminare con sollecitudine le questioni sollevate nell'ambito dell'ordinaria programmazione dell'attività ispettiva. In particolare, quindi, la Direzione Territoriale del Lavoro si attiverà tempestivamente per esaminare il caso segnalato, riconoscendogli priorità nella programmazione dell'attività ispettiva.

La Consigliera di Parità si impegna a segnalare alla Direzione Territoriale del Lavoro ogni circostanza utile ad implementare l'attività di vigilanza nei confronti dei soggetti deboli.

In caso di vertenze e conflitti di lavoro che vedano come parte ricorrente donne o uomini che ritengono di avere subito discriminazioni di genere, la Direzione Territoriale del Lavoro, salvo casi di oggettiva impossibilità, si impegna a creare una corsia preferenziale per la fissazione delle sessioni di trattazione della controversia presso la Commissione di Conciliazione, istituita ai sensi dell'art. 410 c.p.c. come sostituito dall'art. 31 della legge n. 183/2010, e a consentire alla lavoratrice stessa di avvalersi dell'assistenza della Consigliera di Parità nelle procedure conciliative. La sussistenza delle condizioni di discriminazioni di genere deve essere certificata dalla parte che tutela la lavoratrice o il lavoratore, sia essa una organizzazione sindacale, un avvocato o la stessa Consigliera di Parità.

Nell'ambito della procedura di convalida delle dimissioni della lavoratrice, il funzionario ispettivo, al termine dell'acquisizione della dichiarazione diretta all'accertamento dell'autenticità della volontà dimissionaria, provvede ad informare la dichiarante in merito alla possibilità di rivolgersi alla Consigliera di Parità e ad acquisire il consenso al trattamento dei dati raccolti ai fini statistici in forma anonima, da parte della medesima Consigliera.

Art. 3

Obblighi di informativa

La Direzione Territoriale del Lavoro fornirà periodicamente, ogni sei mesi, alla Consigliera di Parità, su richiesta della stessa, i dati statistici disaggregati per genere in suo possesso, relativi al contesto provinciale, riguardanti le attività istituzionali di propria competenza.

I report statistici saranno forniti alla Consigliera di Parità esclusivamente a mezzo e-mail.

CONSIGLIERA DI PARITÀ



DONNE al LAVORO

UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ
DELLA PROVINCIA DI MACERATA



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI MACERATA

Art. 4

Giorni di ricevimento

La Consigliera di Parità si impegna a ricevere l'utenza presso la Direzione Territoriale del Lavoro, nei giorni e con le modalità che la stessa provvederà a comunicare direttamente all'utenza, al fine di raccogliere eventuali informative o richieste di intervento dalle lavoratrici e dai lavoratori che ritengano di aver subito discriminazioni di genere e intendano sottoporle alla sua attenzione oltreché all'Ispettore di turno.

Il ricevimento da parte della Consigliera di Parità si terrà presso i locali della Direzione Territoriale del Lavoro, nella stanza dell'Ispettore di Turno che viene appositamente riservata per le finalità del presente Protocollo il giovedì e il venerdì, nell'ottica di promuovere la massima sinergia tra le Parti.

Art. 5

Collaborazione e formazione

La Consigliera di Parità si impegna a coinvolgere, per il tramite del Direttore della Direzione Territoriale del Lavoro, gli Ispettori del Lavoro e i funzionari amministrativi interessati alle tematiche delle pari opportunità e alle relative iniziative collegate al presente Protocollo operanti presso la Direzione Territoriale del Lavoro, in momenti formativi mirati ad approfondire le loro competenze in tema di discriminazioni di genere individuali o collettive promossi dalla Consigliera stessa o dalla Rete Regionale delle Consigliere di Parità della Regione Marche.

La Direzione Territoriale del Lavoro si impegna a sua volta a favorire il coinvolgimento delle Consigliere di Parità in qualità di uditrici in momenti formativi destinati al personale ispettivo e/o amministrativo mirati ad approfondire tematiche di interesse della Consigliera, con particolare riguardo alle tecniche ispettive in materia di diritto del lavoro al fine di favorire una maggiore sintonia di metodo e di merito negli interventi congiunti sul territorio.

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.

CONSIGLIERA DI PARITÀ



DONNE al LAVORO

UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ
DELLA PROVINCIA DI MACERATA



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI MACERATA

Art. 6

Coordinamento

Le Parti si riuniranno, con cadenza almeno semestrale, 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. 7

Validità e durata dell'intesa

Le Parti concordano di assegnare al presente Protocollo una validità di tre anni dalla sottoscrizione con possibilità di proroga espressa.

Macerata, 9 dicembre 2011

Ufficio della Consigliera di Parità
della Provincia di Macerata
Avv. Anna CORIGNALI

Direzione Territoriale del Lavoro
di Macerata
Dott. Pierluigi RAUSEI