



Provincia
di Macerata



Ufficio della Consigliera di Parità



Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali

Direzione Provinciale del Lavoro di Macerata

PROTOCOLLO DI INTESA

TRA

L'UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ
DELLA PROVINCIA DI MACERATA

E

LA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI MACERATA

Visto 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;

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 provinciali 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 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 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 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;*

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 6 giugno 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 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;

la Direzione Provinciale del Lavoro di Macerata (DPL), in persona del Direttore, dott. Pierluigi RAUSEI, e l'Ufficio delle Consigliere di Parità della Provincia di Macerata, nella persona della dott.ssa Adele Maria Pia PIRRO, 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.

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 Provinciale del Lavoro esaminare con sollecitudine le questioni sollevate nell'ambito dell'ordinaria programmazione dell'attività ispettiva. In particolare, quindi, la Direzione Provinciale 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 Provinciale 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 Provinciale del Lavoro, salvo casi



di oggettiva impossibilità, si impegna a creare una corsia preferenziale per la trattazione della controversia presso la Commissione di Conciliazione, istituita ai sensi dell'art. 410 c.p.c., e consente alla lavoratrice stessa di avvalersi dell'assistenza delle Consigliere 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 delle 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 Provinciale del Lavoro fornirà periodicamente, ogni tre mesi, alla Consigliera di Parità, e comunque sempre su richiesta della stessa, i dati statistici disaggregati per genere in suo possesso, relativi al contesto provinciale, riguardanti: conciliazioni e vertenze; conciliazioni monocratiche; trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale; autorizzazioni all'astensione anticipata per maternità; licenziamenti/dimissioni di madri in periodo protetto.

Alla Consigliera di Parità sarà, pertanto, consentito estrarre copia dei relativi *report* statistici, che potranno essere forniti anche a mezzo *e-mail*.

Art. 4

Giorni di ricevimento

La Consigliera di Parità, in orari e giorni da concordare preventivamente con la Direzione Provinciale del Lavoro, si impegna a dedicare almeno due giorni di ricevimento al mese all'utenza della Direzione Provinciale del Lavoro 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 Provinciale del Lavoro nell'ottica di promuovere la massima sinergia tra l'Ufficio della Consigliera e la Direzione Provinciale del Lavoro stessa.

Art. 5

Collaborazione e formazione

La Consigliera di Parità si impegna a coinvolgere, per il tramite del Direttore della Direzione Provinciale 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 Provinciale 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 Provinciale 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. Tutte le spese accessorie alla partecipazione ai corsi (viaggio, vitto alloggio) restano interamente a carico della Consigliera.

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, senza alcun aggravio economico per la Direzione Provinciale del Lavoro.

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, 15 APR. 2018

Ufficio della Consigliera di Parità
della Provincia di Macerata
dott.ssa Adele Maria Pia PIRRO



Direzione Provinciale del Lavoro
di Macerata
Dott. Pierluigi RAUSEI