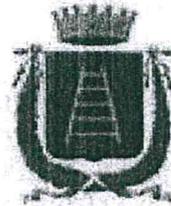




UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ



Provincia di Verona

PROTOCOLLO D'INTESA
tra
L'ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO DI VERONA
e
**L'UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ
DELLA PROVINCIA DI VERONA**

VISTA la Legge 10 aprile 1991, n. 125, recante *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"*;

VISTA la Legge 17 maggio 1999, n. 144, 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 Consiglieri 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 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 disposizioni di *"Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro"*, 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, tra cui le norme poste a tutela della parità di trattamento tra uomo e donna nei luoghi di lavoro;

VISTO il D.Lgs. 30 maggio 2005, n. 145, recante *"Attuazione della Direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra uomini e donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro"*;

VISTO il D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198, recante *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*, che in attuazione della Legge 28 novembre 2005, n. 246, disciplina la figura e il ruolo delle consigliere e dei consiglieri di parità in termini di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di pari opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro;

VISTO il D. L.gs. 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 di impiego”;

VISTA la Legge 10 dicembre 2014, n. 183, recante *“Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell’attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”*e, in particolare, l’art. 1, comma 7, lettera i);

VISTO il D. L.gs. 15 giugno 2015, n. 80 recante *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183”*;

VISTO il D.L.gs. 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”*, istitutivo dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro che integra i servizi ispettivi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dell’INPS e dell’INAIL ed opera sotto la vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;

VISTO il D. L.gs. 14 settembre 2015, n. 151 recante *“Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico dei 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. 11 aprile 2006, n. 198, 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, (ora 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”*;

VISTO il D.M. del 15.01.2014 recante *“Codice di comportamento ad uso degli ispettori del lavoro”* che prevede, agli artt. 5 e 12, 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 la verifica di situazioni discriminatorie segnalate all’ufficio della Consigliera - nonché nella successiva fase di espletamento dell’attività ispettiva per raccogliere qualificate dichiarazioni, indicazioni o delucidazioni relative all’ispezione in corso;

VISTO il protocollo d’intesa siglato tra la Direzione Territoriale del lavoro di Verona e la Consigliera di Parità della Provincia di Verona in data 29 dicembre 2015;

VISTO il Protocollo d’intesa siglato a livello nazionale tra l’Ispettorato Nazionale del Lavoro e l’Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità il 6 giugno 2018 con l’obiettivo comune di intraprendere *“ogni iniziativa utile a favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e pari opportunità tra uomo e donna, al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione fondata sul sesso”*;

CONSIDERATO che il sopra citato Protocollo d’Intesa, oltre a fornire una serie di indicazioni di carattere generale circa le modalità con cui il rapporto tra Consigliera/e di Parità ed enti di vigilanza dovrebbe svilupparsi, contiene all’art. 5 - quale raccomandazione finale - l’invito a *“recepire le disposizioni del medesimo Protocollo in appositi e separati protocolli operativi adattandone, se necessario, i contenuti alle*

specifiche realtà territoriali";

RITENUTO necessario dare attuazione a detta previsione anche allo scopo di confermare e rilanciare la collaborazione tra Ispettorato Territoriale del Lavoro di Verona (di seguito: "Ispettorato Territoriale del Lavoro") e l'Ufficio della Consigliera di parità, attraverso l'implementazione e lo sviluppo di forme di collaborazione volte a garantire a livello territoriale un efficace coordinamento delle iniziative in materia di parità e pari opportunità

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Il presente protocollo impegna le parti firmatarie a porre in essere ogni iniziativa utile volta a favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e di pari opportunità tra uomo e donna nonché a prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione di genere nel lavoro. Le parti si impegnano a rilevare e diffondere le buone prassi e le misure di intervento adottate sul territorio per la verifica e l'attuazione effettiva del principio delle pari opportunità, nonché a monitorare i risultati concretamente conseguiti.

Il protocollo impegna le parti firmatarie a dare nuovo impulso alla collaborazione sviluppata in passato per accrescere la cultura delle pari opportunità di genere e per contrastare ogni forma di sopraffazione e di violenza di genere. Tale collaborazione è disciplinata dai seguenti articoli:

Art. 1

Azioni di collaborazione

L'Ispettorato Territoriale del Lavoro e la Consigliera di Parità, nell'espletamento delle funzioni istituzionali loro demandate, si impegnano a collaborare nella realizzazione della tutela antidiscriminatoria in favore delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso un fattivo reciproco scambio di informazioni volto ad individuare potenziali fenomeni di discriminazione diretta e indiretta nei luoghi di lavoro.

A tal fine:

- 1) l'Ispettorato Territoriale del Lavoro si impegna a comunicare tempestivamente alla Consigliera di parità eventuali situazioni di discriminazione di genere riscontrate in occasione delle verifiche ispettive svolte e/o segnalate dalle stesse lavoratrici con particolare riferimento ai casi di conferma delle dimissioni nel periodo di tutela legato alla maternità e al matrimonio;
- 2) la Consigliera di Parità si impegna a sua volta a segnalare all'Ispettorato Territoriale del Lavoro eventuali situazioni di cui sia venuta a conoscenza nello svolgimento del proprio mandato di gravi violazioni delle norme che disciplinano il rapporto di lavoro, comprese quelle relative alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'Ispettorato Territoriale del Lavoro si impegna - a fronte di certificate esigenze di tutela di donne lavoratrici che versino in un particolare stato di difficoltà economiche o che siano state costrette ad abbandonare il proprio nucleo familiare in quanto destinatarie di comportamenti violenti del proprio partner - a ridurre per quanto possibile i tempi di discussione della vertenza presso la Commissione di conciliazione istituita ai sensi dell'art. 410 cpc. La certificazione delle situazioni di cui sopra deve avvenire a cura della parte che tutela la lavoratrice.

Art. 2

Comunicazione dati

L'Ispettorato Territoriale del lavoro si impegna a fornire all'Ufficio della Consigliera di parità i dati annuali relativi all'attività ispettiva in materia di discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro e almeno annualmente i dati relativi alle convalide delle dimissioni/risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro delle lavoratrici madri/dei lavoratori padri.

Art. 3

Attività di informazione e formazione

L'Ispettorato Territoriale del Lavoro e la Consigliera di Parità si impegnano, nel rispetto dei principi e delle priorità proprie della programmazione ispettiva del lavoro, ad organizzare momenti di informazione/formazione e di sensibilizzazione sulle materie afferenti il diritto del lavoro analizzate in una prospettiva di genere, anche attraverso il coinvolgimento di enti, associazioni ed organizzazioni di categoria.

Art. 4

Incontri istituzionali

Le parti si impegnano, infine, a incontrarsi con cadenza almeno semestrale per verificare lo stato di attuazione del presente protocollo e favorire anche attraverso lo scambio di informazioni il coordinamento delle rispettive attività di disincentivazione e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione di genere nei luoghi di lavoro e di sfruttamento lavorativo.

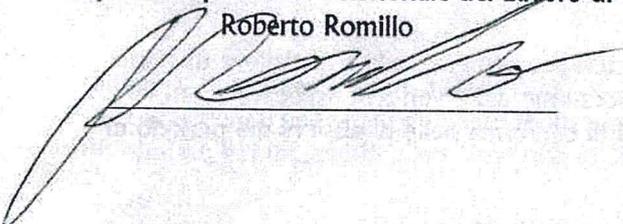
Art. 5

Validità e durata dell'intesa

Le parti convengono di assegnare al presente protocollo una validità di 3 anni dalla data di sottoscrizione.

Verona, 22 marzo 2019

Il Capo dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Verona
Roberto Romillo



La Consigliera di Parità della Provincia di Verona
Dott.ssa Paola Poli

