



Ispettorato territoriale di Cremona



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ
DELLA PROVINCIA DI CREMONA

PROTOCOLLO D'INTESA

TRA

ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO DI CREMONA

E

UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA PROVINCIA DI CREMONA

Visto il D.Lgs. 23 aprile 2004 n. 124 recante "Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro" che, all'art.7, affida al personale ispettivo compiti di vigilanza "sull'esecuzione di tutte le leggi in materia di livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale, di tutela dei rapporti di lavoro e di legislazione sociale", nel cui ambito rientrano anche le norme che garantiscono la parità di trattamento tra uomo e donna nei luoghi di lavoro;

Visto il D.Lgs. 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 delle 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.M. 15 gennaio 2014 adottato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, recante il "Codice di comportamento ad uso degli ispettori del lavoro" che, agli artt. 5 e 12, prevede 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 specifiche situazioni discriminatorie segnalate al suddetto ufficio - nonché nella successiva fase dell'espletamento dell'attività ispettiva per raccogliere qualificate dichiarazioni, indicazioni o delucidazioni relative all'ispezione in corso;

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 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 18/5/2006 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";

Visto il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", che all'art. 15, comma 1, lett e), prevede la cooperazione istituzionale tra le Direzioni (oggi Ispettorati) Interregionali e Territoriali del Lavoro e la Consigliera di Parità "al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi", nonché l'art. 15, comma 5, il quale stabilisce che, su richiesta delle Consigliere di Parità, le Direzioni (oggi Ispettorati) 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 D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni e integrazioni, recante "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutele e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53;

Visto il Protocollo d'Intesa stipulato in data 6 giugno 2007 tra la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, la Direzione Generale del Mercato del Lavoro e la Rete Nazionale delle Consigliere de dei Consiglieri di Parità, nel quale è stata espressa la volontà di concordare modalità di collaborazione, coordinamento e formazione in ottemperanza alle vigenti disposizioni di legge in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni;

Ritenuto opportuno confermare e rilanciare la collaborazione tra L'Ispettorato Territoriale del Lavoro nella persona del Capo Ispettorato Territoriale di Cremona dott. Emilio Zanetti e l'Ufficio della Consigliera di Parità Provinciale rappresentato dalla Consigliera di Parità effettiva Prof.ssa Carmela Fazzi, incoraggiando l'implementazione di forme di collaborazione anche a livello territoriale al fine di garantire un efficace coordinamento delle iniziative in materia di parità e pari opportunità:

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Dichiarazione di intenti

Nell'espletamento delle funzioni istituzionali loro demandate, le parti si impegnano a dare nuovo impulso alla consolidata collaborazione volta a favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e di pari opportunità tra uomo e donna e ad attivare efficaci azioni di contrasto alle discriminazioni di genere. Tale rapporto di collaborazione sarà mirato a rafforzare il coordinamento tra le rispettive attività e lo scambio reciproco di esperienze e buone prassi sulle tematiche della parità e pari opportunità e sarà disciplinato dai seguenti articoli:

ART. 1

AZIONI DI COLLABORAZIONE

L'Ispettorato Territoriale del Lavoro si impegna a sensibilizzare gli Ispettori del al lavoro al fine di garantire la costante attenzione ed attuazione delle seguenti forma di collaborazione:

- segnalazione tempestiva, nell'ambito provinciale, alla Consigliera di Parità di Cremona, di eventuali situazioni discriminatorie di genere riscontrate durante le ispezioni effettuate, ovvero di cui gli Uffici siano venuti conoscenza;

- trasmissione di informazioni alla Consigliera di Parità competente per territorio della provincia Cremona sugli squilibri nella posizione tra uomini e donne riscontrati in azienda, nel corso delle ispezioni e su ogni altra questione di comune interesse.

La Consigliera di Parità si impegna a segnalare ai competenti Servizi ispettivi Territoriali del lavoro le violazioni delle norme antidiscriminatorie, nonché di quelle volte a disciplinare il rapporto di lavoro, di cui siano venute a conoscenza in occasione dello svolgimento del proprio mandato.

In caso di vertenze che vedano coinvolte, come parte ricorrente, donne che ritengono di avere subito discriminazioni di genere, salvo casi di oggettiva impossibilità, si impegna a creare una corsia preferenziale per quanto concerne i tempi di discussione della vertenza presso la Commissione di Conciliazione e consente alla 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 e in considerazione delle esigenze organizzative della realtà nella quale la lavoratrice è inserita. 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. 2 DATI STATISTICI

l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Cremona trasmette periodicamente all'Ufficio della Consigliera di Parità di Cremona anche telematicamente, i dati in suo possesso concernenti il monitoraggio delle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ex art. 55, D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i

Su richiesta della Consigliera di parità di Cremona, il competente Ispettorato territoriale renderà disponibili i dati statistici concernenti le convalide nel proprio ambito di competenza al fine di evidenziare le eventuali problematiche di conciliazione tra vita lavorativa e familiare nonché di offrire elementi utili alla verifica della effettiva volontarietà delle dimissioni.

ART. 3 SEGNALAZIONI ACCESSI ISPETTIVI

La Consigliera di Parità di Cremona, una volta ricevute le segnalazioni da parte delle lavoratrici, si impegna a trasmetterle all'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Cremona al fine di attivare gli strumenti previsti dalla legge.

ART. 4 ATTIVITA' FORMATIVE

Le parti si impegnano a promuovere momenti di approfondimento e studio che coinvolgano il proprio personale allo scopo di rafforzare competenze, conoscenze e metodologie di intervento nell'ambito delle azioni antidiscriminazione. A tal fine valuteranno la possibilità di realizzare iniziative di informazione quali conferenze, seminari, convegni sulle tematiche lavoristiche affrontate di una prospettiva di genere, assumendo, per gli aspetti di rispettiva competenza, i connessi oneri organizzativi ed economici.

Le parti si impegnano, altresì, a favorire il coinvolgimento del personale ispettivo dell'Ispettorato territoriale del lavoro e della Consigliera di Parità di Cremona nelle iniziative formative e di approfondimento promosse su tematiche di comune interesse.

ART. 5
SCAMBIO DI BUONE PRASSI

Le parti si impegnano a rilevare e diffondere le buone prassi e le misure di intervento adottate sul territorio di Cremona per la verifica e l'attuazione effettiva del principio delle pari opportunità, nonché a monitorare i risultati concretamente conseguenti.

ART. 6
INCONTRI ISTITUZIONALI

Al fine di migliorare la sinergia istituzionale tra le parti, potranno essere promossi, a livello centrale o territoriale, incontri finalizzati alla disamina di casi specifici, con l'eventuale coinvolgimento diretto dei soggetti interessati (lavoratori, OO.SS., datori di lavoro), allo scopo di rimuovere eventuali comportamenti discriminatori segnalati o situazioni di squilibrio di particolare rilevanza.

Le parti si impegnano, inoltre, a riunirsi, qualora se ne ravvisasse la necessità, per un opportuno scambio di informazioni e per coordinare la rispettiva attività di repressione e disincentivazione di qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, di genere nei luoghi di lavoro, nonché per l'eventuale concertazione di interventi mirati, nell'ambito delle rispettive funzioni, anche al fine di accertare e sanzionare fenomeni di sfruttamento lavorativo.

ART. 7
ATTUAZIONE E VALIDITA' DELL'INTESA

Il presente protocollo d'intesa ha validità di due anni a partire dalla data di sottoscrizione, con proroga tacita, alla scadenza, per ulteriori due anni, salvo volontà di disdetta manifesta per iscritto da almeno una delle parti.

28 GIU. 2017

IL CAPO ISPETTORATO TERRITORIALE
DI CREMONA

Doti. Emilio Zanetti



LA CONSIGLIERA PROVINCIALE
DI PARITA' DI CREMONA

Prof.ssa Carmela Fazzi

