



Ministero del lavoro e della previdenza sociale

Partenza - Roma, 06/06/2007
Prot. 25 / SEGR / 0007218

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

*Direzione Generale
per l'Attività Ispettiva*

*Rete Nazionale
delle Consigliere e dei Consiglieri
di Parità*

PROTOCOLLO D'INTESA

VISTO il decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, di *Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro*, che affida alla Direzione generale per l'Attività Ispettiva il compito di garantire, su tutto il territorio nazionale, l'esercizio unitario dell'attività ispettiva, nonché l'uniformità di comportamento degli organi di vigilanza in materia di tutela dei rapporti di lavoro e legislazione sociale, inclusa la normativa in tema di parità e di pari opportunità;

VISTO il *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 (di seguito c.p.o.) 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 garanzia 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 discriminazioni (art. 15, n. 1, lettere f e g);

CONSIDERATO che, tra le funzioni della Direzione generale per l'Attività Ispettiva, rientra anche quella di impartire direttive operative alle Direzioni regionali e provinciali del lavoro per l'espletamento delle attività di vigilanza in materia di lavoro e di legislazione sociale; che la

predetta Direzione generale intende utilizzare tale prerogativa per individuare le principali linee di comportamento alle quali gli uffici ispettivi dovranno attenersi per garantire la corretta applicazione della normativa sulla parità e sulle pari opportunità;

OSSERVATO che l'evidenziato ruolo istituzionale riconosciuto dal legislatore alle consigliere/i di parità impone il coinvolgimento dell'intestata Rete nazionale per la definizione dei contenuti delle suddette linee guida, da consacrare in apposito protocollo d'intesa, da recepirsi, con i dovuti adattamenti, da parte degli organismi territoriali; che le parti intendono cogliere l'occasione per predisporre strumenti e procedure che consentano lo scambio delle reciproche esperienze e la progressiva crescita del coordinamento delle rispettive attività, nonché l'approfondimento delle tematiche della parità e delle pari opportunità, in funzione dello sviluppo professionale dei rispettivi organici;

il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale - Direzione generale per l'Attività Ispettiva, in persona del Direttore dott. Mario Notaro e la Rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità, in persona della Consigliera nazionale di parità, dr.ssa Isabella Rauti, (di seguito "le parti"),

CONVENGONO

ART. 1 – DICHIARAZIONE D'INTENTI

Nell'espletamento delle funzioni istituzionali loro demandate, le parti si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e di pari opportunità tra uomo e donna, al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione fondata sul sesso.

ART. 2 – TEMPESTIVITÀ D'INTERVENTO

Le parti si danno reciprocamente atto che le questioni sollevate dalle Consigliere/i di parità richiedono adeguata tempestività d'intervento.

In caso di richiesta, da parte delle Consigliere/i di parità, di acquisizione di informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile ex art. 15, n. 4, c.p.o., ovvero in caso di denuncia di situazioni di discriminazione, sarà cura delle Direzioni del lavoro esaminare tempestivamente le questioni sollevate nell'ambito dell'ordinaria programmazione dell'attività ispettiva.



ART. 3 – DOVERE DI INFORMATIVA

Gli uffici ispettivi informano la Consigliera/il Consigliere di parità competente sugli squilibri nella posizione tra uomini e donne riscontrati in azienda nel corso delle ispezioni e su ogni altra questione di comune interesse.

ART. 4 – COLLABORAZIONE, COORDINAMENTO E FORMAZIONE


Le Direzioni regionali e provinciali del lavoro, compatibilmente con le loro incombenze istituzionali, si impegnano a partecipare agli incontri di formazione e di studio organizzati dalle Consigliere/i di parità.

Per favorire il coordinamento tra le rispettive attività, lo scambio reciproco di esperienze, nonché la formazione professionale dei propri organici sulle tematiche della parità e delle pari opportunità, le parti concordano:

- a) di istituire un Tavolo Tecnico di studio, composto da tre funzionari/e del servizio ispettivo e da tre Consigliere/i di parità, con il compito di dare nuovo impulso agli strumenti di parità e di adeguarli alle nuove realtà fattuali e normative. I rappresentati di entrambe le parti riferiscono ai rispettivi organismi sull'andamento dei lavori, evidenziando gli aspetti problematici riscontrati;
- b) di concepire e sviluppare apposita modulistica e/o apposito software, nonché una raccolta di giurisprudenza (di legittimità e di merito) dedicata alla materia della parità e delle pari opportunità, e/o altri strumenti da diffondere agli ispettori su idoneo supporto informatico, per coadiuvarli nell'espletamento di tutte le funzioni sopra descritte;
- c) di organizzare una giornata annuale di studio ad alto livello, alla quale saranno chiamati a partecipare i Direttori delle Direzioni regionali e provinciali del lavoro, unitamente alle Consigliere/i di parità, per verificare l'andamento dell'attività del suddetto Tavolo Tecnico e discutere gli aspetti problematici emersi nel corso dei lavori;
- d) di creare strumenti e procedure che consentano di alimentare un flusso continuo di informazioni tra i diversi organismi delle parti, funzionale alla migliore pianificazione dell'attività di vigilanza, al reciproco scambio di dati e notizie, alla concertazione di interventi mirati nell'ambito delle rispettive funzioni, anche al fine di accertare e sanzionare eventuali fenomeni di traffico a scopo di sfruttamento lavorativo.

ART. 5 - RACCOMANDAZIONE FINALE

Le parti invitano le Direzioni regionali e provinciali del lavoro e le Consigliere/i di parità regionali e provinciali a recepire le disposizioni del presente atto in appositi e separati protocolli operativi, adattandone, se necessario, i contenuti alle specifiche realtà territoriali.



Le parti si impegnano ad incontrarsi almeno con cadenza annuale per verificare lo stato di attuazione del presente Protocollo d'intesa.

Si allegano al presente protocollo le linee di indirizzo alle strutture territoriali del Ministero del lavoro e della previdenza sociale sulle tecniche ispettive da utilizzare nell'esame delle problematiche in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni.

Roma, 06 GIU. 2007

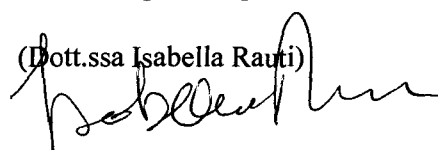
per la Direzione generale per l'Attività Ispettiva

(Dott. Mario Notaro)



*per La Rete Nazionale delle Consigliere
e dei Consiglieri di parità*

(Dott.ssa Isabella Rauti)





**Ministero del Lavoro e della
Previdenza Sociale**
Direzione generale per l'Attività Ispettiva

**LINEE GUIDA DELL'ATTIVITÀ ISPETTIVA IN MATERIA DI PARITÀ, PARI
OPPORTUNITÀ E GARANZIA CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

- Nell'ambito della fase preparatoria dell'indagine ispettiva il personale ispettivo incaricato contatta la Consigliera/e di parità per la verifica dei casi di discriminazione eventualmente segnalati da quest'ultima e per ogni altra questione di comune interesse. In tale circostanza il personale ispettivo acquisisce dalla Consigliera/e regionale di parità il rapporto previsto dall'art. 46 Codice pari opportunità ove regolarmente presentato.
- Nel corso dell'attività di vigilanza il personale ispettivo procede in particolare attenendosi alle seguenti modalità:
 - a) esamina i contratti e gli accordi collettivi applicati in azienda, verificando l'esistenza di disposizioni limitative del trattamento giuridico ed economico a sfavore del personale femminile, che non trovino giustificazione nell'ambito della realtà lavorativa;
 - b) accerta la composizione per genere del personale dipendente, acquisendo dati statistici distinti per sesso in relazione all'accesso al lavoro, alle posizioni professionali e retributive, alle progressioni di carriera, alla cessazione dei rapporti di lavoro e alle condizioni generali dell'ambiente lavorativo;
 - c) esamina con particolare attenzione le situazioni di totale assenza di personale femminile all'interno dell'azienda, qualora la tipologia di lavoro non richieda l'apporto esclusivo di personale maschile;
 - d) dedica particolare attenzione alle posizioni professionali e alle condizioni ambientali delle lavoratrici rientrate da periodi di astensione obbligatoria e/o facoltativa per maternità, soffermandosi sulla corrispondenza tra inquadramento mansionistico antecedente e successivo all'astensione dal lavoro; sull'eventuale sottrazione degli strumenti prima

utilizzati per l'espletamento dell'attività lavorativa; sugli eventuali mutamenti di orario (es. trasformazione da full-time a part-time), nonché sull'esistenza di altri comportamenti vessatori;

e) nel caso di ispezioni scaturite da specifiche denunce, acquisisce tutti gli elementi utili (formali ed informali) a verificare l'esistenza della prospettata discriminazione.

- Nei casi di cessazione dal rapporto di lavoro di personale femminile coincidenti con eventi critici, quali il matrimonio e la gravidanza, il personale ispettivo:
 - a) verifica che la cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni, o per mutuo consenso, intervenuta nel periodo intercorrente tra la richiesta delle pubblicazioni di matrimonio e un anno dalla sua celebrazione, sia stata confermata entro un mese presso la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente;
 - b) verifica che le cessazioni intervenute in prossimità delle nozze o della gravidanza siano il frutto di effettiva volontà della lavoratrice e non di eventi coercitivi indotti, direttamente o indirettamente, dal datore di lavoro, anche al fine di scoraggiare la deprecabile prassi della lettera di dimissioni "firmata in bianco";
 - c) controlla che le dimissioni rassegnate durante il periodo di gravidanza e puerperio siano state convalidate dal Servizio Ispezione del Lavoro, al pari di quelle rassegnate dalla lavoratrice durante il primo anno di vita del bambino, o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento;
 - d) verifica che, dal momento in cui viene accertato lo stato di gravidanza fino ad un anno di età del bambino, le lavoratrici non siano adibite allo svolgimento di attività lavorativa dalle ore 24,00 alle ore 6,00;
 - e) verifica che nell'orario sopraindicato i seguenti soggetti abbiano acconsentito allo svolgimento di attività lavorativa: lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, alternativamente, padre convivente con la stessa; lavoratrice o lavoratore unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni; lavoratrice o lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile.

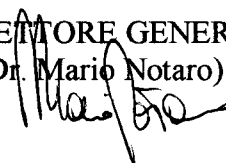
- Il personale ispettivo verifica che le aziende ammesse al rimborso totale o parziale degli oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive (art. 44 Codice pari opportunità) abbiano dato loro effettiva attuazione assumendo, in difetto, ogni opportuna iniziativa per la comminatoria della decadenza dal beneficio ottenuto e per la restituzione delle somme eventualmente già riscosse.



- In sede di accesso il personale ispettivo verifica che le aziende con oltre 100 dipendenti abbiano redatto il rapporto sulla situazione del personale di cui all'art. 46 Codice pari opportunità in conformità alle indicazioni ministeriali e lo abbiano tempestivamente trasmesso alle r.s.a. e alla Consiglieria/e regionale di parità. In caso contrario il personale ispettivo diffida l'azienda a provvedere entro il termine di 60 giorni.
- Il personale ispettivo che, anche attraverso l'esame di dichiarazioni da parte di lavoratrici straniere, accerti eventuali fenomeni di traffico a scopo di sfruttamento lavorativo, oltre alle necessaria informativa alla A.G., ne dà comunicazione alla Consiglieria/e di parità competente e all'autorità di pubblica sicurezza, per l'adozione delle misure previste dall'art. 18, D.Lgs. n. 286/1998.

Si invita tutto il personale ispettivo a volersi attenere alle presenti indicazioni operative.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Mario Notaro)



PP

DP