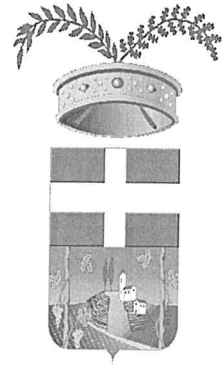




Ispettorato Territoriale del Lavoro di Asti-
Alessandria



Provincia di Asti

PROTOCOLLO D'INTESA
tra
**l'Ispettorato Territoriale del
Lavoro di ASTI-ALESSANDRIA
(sede di ASTI)**
e
**l'Ufficio della Consigliera di Parità
della Provincia di ASTI**

l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di ASTI-ALESSANDRIA, sede di ASTI (di seguito anche come "l'ITL"), in persona del Direttore Dott. Sergio Fossati

e

le Consigliere di Parità della Provincia di ASTI, nelle persone della Dott. Loredana Tuzii (Consigliera di parità effettiva) e dott.ssa Alessandra Sozio (consigliera supplente),

di seguito collettivamente indicate come "le parti",

Visti gli art. 2, 3, 37, 51, 117 della Costituzione;

Visto l'art. 15, comma 2 della Legge 300/1970 recante "*Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*"

Vista la Legge 17 maggio 1999, n. 144, "*Misure in materia di investimenti, delega al Governo per il riordino degli incentivi all'occupazione e della normativa che disciplina l'INAIL nonché disposizioni per il riordino degli enti previdenziali*", 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/delle consiglieri/e 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 e successive modificazioni e integrazioni, 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 *"Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro, a norma dell'articolo 8 della legge 14 febbraio 2003, n. 30"* 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, di tutela dei rapporti di lavoro e di legislazione sociale, tra cui le norme che garantiscono la parità di trattamento tra uomo e donna nei luoghi di lavoro;

Visto il D. Lgs. 30 maggio 2005, n. 145 che recepisce la Direttiva 2002/73/CE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione e la promozione professionale e le condizioni di lavoro;

Vista la Legge n. 67/2006 sulle *"Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni"*

Vista la Legge n. 104/2006 *"Modifica della disciplina normativa relativa alla tutela della maternità delle donne dirigenti"*.

Visto il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*, che, nel recepire i contenuti del previgente D. Lgs 23.05.2000, 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 n. 1 lettere f e g). E in particolare il punto 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 D. Lgs. 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 impiego"*;

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 all'Ufficio delle Consigliere, nonché nella successiva fase dell'espletamento dell'attività ispettiva per raccogliere qualificate dichiarazioni, indicazioni o delucidazioni relative all'ispezione in corso;

Visto il D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, recante *"Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita"*

e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183";

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 della legge 10 dicembre 2014, n. 183"*, che ha istituito l'Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, denominata "Ispettorato Nazionale del Lavoro", che integra i servizi ispettivi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dell'INPS e dell'INAIL e che è organizzata in Strutture territoriali denominate Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro che svolgono i compiti delle sopresse Direzioni territoriali del lavoro;

Visto il D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 recante *"Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di 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. 198/2006, 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 (oggi rispettivamente 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"*;

Vista la direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° giugno 2017, n. 3 recante *"Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti"*

Visto il protocollo d'intesa stipulato in data 6 giugno 2018 tra l'Ispettorato Nazionale del Lavoro e l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità, che, all'art. 7, prevede l'impegno a diffondere il contenuto del citato protocollo e a recepirne le disposizioni, *"anche attraverso l'eventuale adozione di protocolli operativi che tengano conto delle specifiche realtà territoriali"*;

Tanto premesso

Le parti come sopra rappresentate

CONVENGONO QUANTO SEGUE

Art. 1 - Dichiarazione di intenti

Le parti collaboreranno con l'obiettivo di assicurare un tempestivo scambio di informazioni circa le violazioni delle norme antidiscriminatorie nonché di quelle che disciplinano il rapporto di lavoro, di cui abbiano avuto conoscenza in occasione dello svolgimento delle rispettive funzioni.

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 e ad attivare efficaci azioni di contrasto alle discriminazioni di genere, con particolare riferimento al ruolo genitoriale di lavoratori e lavoratrici.

Handwritten signature and initials on the right margin, likely belonging to the signatories of the agreement.

Le parti si impegnano ad instaurare un rapporto di fattiva collaborazione e, per tale scopo, l'ITL individua un funzionario quale Referente per le Consigliere di parità.

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

Art. 2 - Modello di intervento

Le parti convengono che la richiesta di intervento da parte delle Consigliere di Parità all'ITL, qualora abbia ad oggetto una supposta discriminazione in ragione del sesso, debba essere formulata per iscritto, anche attraverso la posta elettronica, contenere la narrazione dei fatti riferiti dall'utente alle Consigliere di Parità, contenere altresì la precisa formulazione per capitoli dei fatti sui quali le Consigliere medesime richiedono la verifica ispettiva.

Le parti convengono, inoltre, che nel caso di denuncia di discriminazioni, la verifica ispettiva venga realizzata, con adeguata tempestività, al fine di favorire una rapida acquisizione, da parte delle Consigliere di Parità, di dati e riscontri sui fatti denunciati, per formulare la propria decisione in merito alla azionabilità stragiudiziale o giudiziale della pretesa violazione della normativa antidiscriminatoria.

In caso di vertenze che abbiano ad oggetto le discriminazioni di genere e che potranno essere promosse anche dalle Consigliere di parità, l'ITL - salvo casi di oggettiva impossibilità - si impegna a creare per quanto possibile una corsia preferenziale per la discussione della vertenza presso la Commissione di Conciliazione istituita ai sensi dell'art. 410 c.p.c. e riconosce la facoltà degli istanti di avvalersi dell'assistenza delle Consigliere di parità nelle suddette procedure conciliative. Le Consigliere di Parità, acquisita la necessaria procura, potranno rappresentare le lavoratrici innanzi alla Commissione di Conciliazione, soprattutto laddove, in ragione di particolari situazioni di conflitto tra il datore di lavoro e la lavoratrice, emerga l'opportunità di evitare l'incontro diretto tra le parti.

Art. 3 - Informazioni e comunicazioni

L'ITL fornirà periodicamente, e comunque nel mese di marzo di ogni anno, alle Consigliere di Parità i dati statistici disaggregati per genere in suo possesso relativi al contesto provinciale e i dati relativi a licenziamenti/dimissioni di madri in periodo protetto, le dimissioni delle lavoratrici/lavoratori entro l'anno di matrimonio, e le altre dimissioni dal lavoro, fermo restando il rispetto delle indicazioni provenienti dall'INL segnatamente per quanto riguarda la necessaria previa pubblicazione del Rapporto Nazionale.

L'ITL, pertanto, metterà a punto un sistema semplificato di registrazione *ad hoc* dei dati raccolti in provincia di Asti con la scheda di "Dichiarazione dimissioni/risoluzione consensuale" utili alle Consigliere, da affiancare a quello della Banca dati del Ministero. Tale sistema renderà disponibili i dati relativi a sesso, età e nazionalità dei richiedenti, numero dei figli per fascia d'età {nascituro, fino ad un anno, da 1 a 3 anni, oltre i 3 anni}, motivo della richiesta di dimissione ed eventuali altre disaggregazioni consentite dalla banca dati.

L'ITL, in occasione dell'accoglienza delle lavoratrici e lavoratori per la conferma delle dimissioni nel periodo di tutela legato alla maternità e paternità e matrimonio, si impegna - previa acquisizione del consenso degli interessati ai sensi delle vigenti disposizioni in materia di tutela dei dati personali - a

segnalare alle Consigliere di parità i nominativi delle lavoratrici e dei lavoratori che adducano motivazioni che vertano su supposte discriminazioni in ragione del genere.

L'ITL si impegna, previa acquisizione del consenso degli interessati ai sensi delle vigenti disposizioni in materia di tutela dei dati personali, a segnalare alle Consigliere di parità i nominativi delle lavoratrici e dei lavoratori le cui dimissioni siano presentate a seguito di trasferimento, cambiamento di mansioni, orario e rifiuto della concessione dell'orario part-time.

Art. 4 - Collaborazione, coordinamento e formazione

L'ITL si impegna, in occasione dell'accoglienza delle lavoratrici e lavoratori per la conferma delle dimissioni nel periodo di tutela legato alla maternità e paternità, a consegnare agli stessi materiale informativo fornito dalle Consigliere di parità.

Le Consigliere di Parità si impegnano a coinvolgere il personale operante presso la sede di Asti dell'ITL in momenti formativi volti ad approfondire le competenze in tema di discriminazioni di genere individuali o collettive promossi dalle Consigliere stesse o dalla Rete Regionale delle Consigliere di Parità della Regione Piemonte.

L'ITL si impegna, a sua volta, a favorire il coinvolgimento delle Consigliere di Parità in qualità di uditrici in momenti formativi destinati al personale ispettivo mirati ad approfondire le competenze in materia di diritto del lavoro e tecniche ispettive, 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.

Le parti si impegnano infine a riunirsi con cadenza 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.

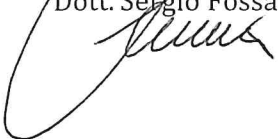
Art. 5 - Validità e durata dell'intesa

Le parti concordano di assegnare al presente protocollo una validità di **tre** anni dalla sottoscrizione, con possibilità di proroga.

Asti, li 15/06/21

Il Direttore dell'ITL Asti-Alessandria

Dott. Sergio Fossati



Le Consigliere di Parità

Prof.ssa Loredana Tuzii.
Consigliera Effettiva

Dott.ssa Alessandra Sozio
Consigliera supplente

