



**Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale**  
**Direzione Territoriale del Lavoro di BRESCIA**  
Via Cefalonia, 50 Telefono 0302235011 – Fax 0302423178

**PROTOCOLLO D'INTESA**

**TRA**

**LA DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI BRESCIA**

**LA CONSIGLIERA PROVINCIALE DI PARITA' DI BRESCIA**

**L'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI BRESCIA**

**VISTI**

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n.. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” (per brevità c.p.o.), 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 (ora Interregionali) del Lavoro e Provinciali (ora Territoriali) del Lavoro, al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni 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;

In particolare il punto 4 dell’art. 15 del c.p.o. il quale dispone che su richiesta della Consigliera di parità le suddette Direzioni territorialmente competenti acquisiscano 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;

Il decreto legislativo n. 151/2001, “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”;

Il decreto legislativo 23 aprile 2004 n. 124 che dispone la razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro a norma dell'art. 8 della legge 14 febbraio 2003 n. 30, e che all'art. 7 affida al personale ispettivo delle Direzioni del Lavoro compiti di vigilanza, nel proprio ambito di competenza, 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 nelle quali rientrano a buon diritto le norme poste a tutela della non discriminazione tra uomo e donna nei luoghi di lavoro;

L'art. 8 del d.lgs. 124/2004 il quale regola le attività di prevenzione e promozione da parte delle Direzioni del lavoro finalizzate al rispetto della normativa in materia lavoristica e previdenziale con particolare riferimento alle questioni di maggior rilevanza sociale nonché alle novità legislative e interpretative;



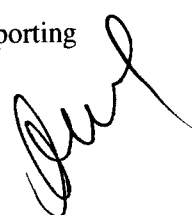
Il decreto legislativo 28 giugno 2012 n. 92 intitolato "disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" in cui all'art. 4 riporta nuove modalità di presentazione delle dimissioni o delle risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori rivestenti contemporaneamente il ruolo di genitori;

La circolare 31/2001 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", con particolare riguardo agli artt. 1,3,4,7,8 e 9;

Il protocollo d'intesa stipulato in data 25 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;

Il decreto prot. 25/segr./241 del 12/1/2009 del Direttore Generale del Mercato del Lavoro e del Direttore Generale istitutivo del Tavolo Tecnico di studio avente il compito di dare impulso agli strumenti di parità e di adeguarli alle realtà fattuali e normative;

La nota circolare del 26 febbraio 2009 n. 2840 della Direzione Generale per l'Attività ispettiva del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali con la quale vengono predisposti un nuovo modulo per la dichiarazione della lavoratrice madre/lavoratore padre dimissionari e le modalità di reporting

per la rilevazione statistica delle dimissioni integrata dalla successiva nota n. 21490 del 9 dicembre 2013 della Direzione Generale per l'Attività ispettiva Divisione I emessa a seguito delle innovazioni apportate dalla L. 92/2012 sopra citata;

### **PREMESSO CHE**

L'obiettivo principale perseguito da questo protocollo è quello di trovare un'intesa che possa fornire all'utenza finale una tutela ampia e ben definita, prevedendo, senza oneri aggiuntivi diretti a carico dello Stato, una serie di condizioni di miglior favore laddove ne ricorrano le condizioni;

Sembra opportuno individuare, nei limiti del ruolo e delle prerogative delle parti contraenti e quindi, in sostanza, del loro rispettivo ambito di azione, una serie di situazioni meritevoli di maggiore tutela in quanto a serio rischio di disoccupazione di lunga durata, o addirittura di povertà, oppure anche in quanto statisticamente più esposte di altre a forme gravi di discriminazione e che, pertanto, è necessario, una volta individuate tali situazioni, trovare un sistema di buone prassi che limiti, almeno in parte, il disagio e le ricadute negative della oggettiva condizione di difficoltà in cui vengono a trovarsi le donne alle prese con il mercato del lavoro;

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e la Consigliera Nazionale di Parità sono impegnati nella promozione e nella tutela delle politiche attive per promuovere l'uguaglianza di genere, la crescita di maggiori opportunità di lavoro e flessibilità organizzativa, la condivisione delle attività di cura e congedi parentali, la prevenzione di discriminazioni e attività di conciliazione;

Il Consiglio Nazionale dei Consulenti del lavoro e l'A.N.C.L., nell'ambito delle loro attività istituzionali e nell'attuazione delle loro politiche, promuovono il lavoro etico;

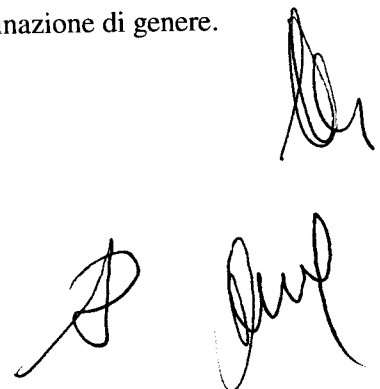
### **TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO**

### **LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE**

#### **Art.1**

Nell'espletamento delle funzioni istituzionali di rispettiva competenza 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, nonché a prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione di genere.

#### **Art.2**



La Direzione Territoriale del Lavoro e la Consigliera Provinciale delle Pari opportunità si impegnano, nel rispetto delle proprie competenze, a vigilare sulla equa distribuzione del lavoro e dei ruoli tra uomo e donna e tra lavoratore comunitario ed extracomunitario, attuando anche politiche del lavoro attive con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, promuovendo la partecipazione delle donne alla scienza e alla tecnologia per contribuire ad aumentare l'innovazione.

Si obbligano, inoltre, ad accrescere la diffusione della cultura di genere e a contrastare le forme di misconoscimento, sopraffazione e violenza di genere, con particolare attenzione alle molestie sessuali.

In questo contesto i Consulenti del lavoro, professionisti di riferimento nelle materie lavoristiche e nella gestione delle risorse umane, si impegnano a realizzare iniziative di pari opportunità sul territorio, rivolta in particolar modo alle piccole e medie imprese, si impegnano altresì a promuovere presso le aziende da loro assistite parità di salario, educazione ai diritti, promozione della solidarietà generazionale, conciliazione tra vita professionale e privata.

I consulenti del lavoro si propongono di favorire e sviluppare progetti e azioni positive per attuare le pari opportunità nell'accesso e nello svolgimento dell'attività professionale, di valorizzare le differenze di genere, di promuovere e rafforzare la rappresentanza femminile negli Organi istituzionali ed associativi.

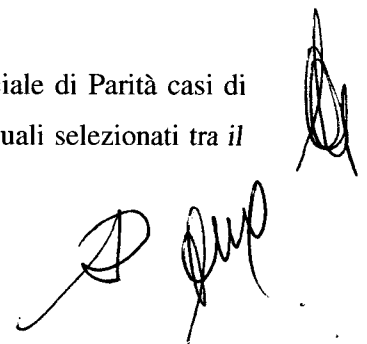
### **Art.3**

Il protocollo impegna le parti firmatarie ad attuare un insieme di attività volte a :

- 1) Organizzare seminari e convegni per fare formazione specifica a vari livelli sulle applicazioni di lavoro flessibile e sugli Istituti sociali ad esse connessi. Le parti, infatti, valuteranno la possibilità di promuovere congiuntamente, unendo le competenze, momenti di approfondimento e di informazione della collettività, quali conferenze, seminari, convegni, aventi ad oggetto materie afferenti al diritto del lavoro analizzate in una prospettiva di genere
- 2) Eliminare gli ostacoli che, di fatto, all'interno delle aziende impediscono il pieno sviluppo della professionalità femminile, promuovendo corsi di formazione tecnico professionale da espletare prima del rientro in servizio a seguito del lungo periodo di astensione dal lavoro per maternità eliminando sia i possibili effetti psicologici di riadattamento che di progressione di carriera
- 3) Collaborare per una formazione comune tra la Consigliera Provinciale di Parità e i Consulenti del Lavoro in materia di normative attinenti agli ambiti di comune competenza, anche mediante la formulazione di materiale informativo/divulgativo.

### **Art.4**

La Direzione Territoriale del lavoro si impegna a segnalare alla Consigliera Provinciale di Parità casi di discriminazione di genere riscontrati negli ambiti lavorativi ispezionati o casi individuali selezionati tra il pubblico che quotidianamente si rivolge ai suoi uffici.



La Consigliera si impegna a sua volta a segnalare alla Direzione Territoriale del Lavoro eventuali situazioni di grave violazione delle norme che disciplinano il rapporto di lavoro di cui sia venuta a conoscenza nello svolgimento del proprio mandato, con particolare riguardo a quelle inerenti la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le Parti in questione concordano sul fatto che le segnalazioni provenienti dalla Consigliera di parità richiedono adeguata tempestività di intervento. In caso di denuncia di situazione di discriminazione e/o in caso di richiesta specifica da parte della Consigliera di Parità ex art. 15 del c.p.o., sarà cura della Direzione Territoriale del Lavoro esaminare tempestivamente le questioni sollevate per la pianificazione di un'efficace azione ispettiva. In tal senso la Direzione Territoriale del Lavoro, informata per opportuna conoscenza, avrà cura di predisporre un'azione di monitoraggio sulla tempestività e sull'adeguatezza dell'intervento ispettivo.

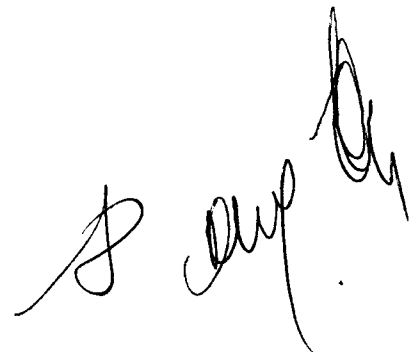
#### **Art.5**

La Direzione Territoriale del lavoro, nell'ambito della propria competenza istituzionale, in caso di vertenze che vedano coinvolte, come parte ricorrente, donne lavoratrici in stato di necessità perché prive di altra fonte di sostentamento al di fuori del loro lavoro, perché obbligate all'abbandono del nucleo familiare dal comportamento violento del partner, salvo i casi di oggettiva impossibilità, si impegna a creare una corsia preferenziale riducendo della metà i tempi di discussione della vertenza presso la Commissione di Conciliazione istituita ai sensi dell'art. 410 cpc. Tale disposizione si applicherà anche ai colleghi di conciliazione del pubblico impiego compatibilmente con i tempi impiegati dalle aziende per costituirsi nel Collegio. La sussistenza delle condizioni di cui sopra deve essere certificata dalla parte che tutela la lavoratrice, sia essa un'Organizzazione sindacale, un/una avvocato/a, la Consigliera stessa.

#### **Art.6**

La Direzione territoriale del Lavoro si impegna, in occasione dell'accoglienza delle lavoratrici per la conferma delle dimissioni nel periodo di tutela legato alla maternità e al matrimonio a segnalare alle stesse l'opportunità di far precedere la conferma da un colloquio tempestivo con la Consigliera di parità, che verrà concordato contestualmente. Il colloquio sarà finalizzato ad accertare l'effettiva volontarietà dell'intento della lavoratrice e a informarla dell'azionabilità dei suoi diritti attraverso l'ufficio della Consigliera di Parità. La Consigliera si impegna a tenere il colloquio con la lavoratrice tempestivamente. Inoltre, la Consigliera di Parità si impegna a dedicare parte del suo tempo, al ricevimento di quella utenza della Direzione Territoriale del Lavoro che ritenga di aver subito discriminazioni di genere e che la Direzione Territoriale del Lavoro riterrà di sottoporre alla sua attenzione.

#### **Art. 7**

Handwritten signatures in black ink, appearing to be the names of the signatories, located at the bottom right of the page.

La Direzione Territoriale del Lavoro avrà cura di fornire periodicamente, almeno semestralmente, alla consigliera di parità i dati generali statistici inerenti situazioni di discriminazioni accertate nel corso dei controlli ispettivi e i dati relativi a licenziamenti /dimissioni di madri in periodo protetto. Tali dati verranno successivamente rielaborati e analizzati insieme al Consiglio Provinciale dei consulenti del lavoro.

Le parti, inoltre, si impegnano ad incontrarsi almeno con cadenza semestrale per verificare lo stato di attuazione del presente protocollo di intesa e a favorire il coordinamento attraverso lo scambio reciproco di informazione.

#### **Art. 8**

Le parti concordano di assegnare al presente protocollo una validità di tre anni dalla sottoscrizione.

Brescia, 8/6/2015

**Il Direttore della Direzione Territoriale del Lavoro di Brescia**

**Dott.ssa Alessandra Giordano**



**La Consigliera Provinciale di Parità di Brescia**

**Dott.ssa Anna Maria Gandolfi**



**Il Presidente dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Brescia**

**Rag. Alberto Pelizzari**

