



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ
PROVINCIA DI BRESCIA



***Ispettorato territoriale
del lavoro di Brescia***

**PROTOCOLLO D'INTESA
TRA
L'UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ DI BRESCIA
E
L'ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO**

L'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Brescia in persona del Direttore Dott.ssa Loredana Pagnozza, di seguito denominata I.T.L., e la Consigliera di Parità Provinciale di Brescia Avv. Mariangela Ferrari, nominata con Decreto Ministeriale n. 76/2019 (Protocollo N° 100686 del 15 Luglio 2019)

Visti

La Legge 10 aprile 1991 n.125 e successive modificazioni;

il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n.198 "codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (appresso, 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 gli Ispettorati 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). In particolare il punto 4 dell'art. 15 del medesimo decreto, il quale dispone che su richiesta della Consigliera di Parità gli Ispettorati Regionali e Provinciali del lavoro 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 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 degli Ispettorati 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.

La l.r. 28 settembre 2006 n. 18 che:

all'art. 1 "Obiettivi e finalità" Capo I comma 3 lettera e) enuncia "promuovere la parità tra uomo e donna nel mondo del lavoro", al comma 4 lettera b) enuncia "la promozione dell'avvio di nuove attività imprenditoriali, in particolare da parte di donne, giovani e soggetti svantaggiati", alla lettera j) "il sostegno e la promozione delle pari opportunità nell'accesso al lavoro e alla formazione, nonché il sostegno alle azioni positive contro la discriminazione di genere, età e diverse abilità", alla lettera l) "il supporto alla conciliazione dei tempi di lavoro, di famiglia, di vita e di cura", all'art. 3 "Programmazione regionale" Capo I comma 1 lettera a) enuncia "le aree di intervento prioritario, gli obiettivi da perseguire e le tipologie degli interventi da effettuare unitamente ai relativi indicatori di attuazione, risultato e di impatto, anche nell'ambito delle politiche di genere"; sistema a favore dell'inserimento e della permanenza nel mercato del lavoro delle donne, nonché promuovere in particolare anche mediante l'impiego di voucher e altri incentivi economici", comma g) dello stesso articolo "azioni positive per la parità di genere finalizzata al superamento di ogni disparità nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla carriera, nonché azioni concrete di riduzione del differenziale tra tasso di occupazione maschile e tasso di occupazione femminile , attraverso azioni positive di cui al D. Lgs. 138/1006";

la circolare n.31/2001 del Ministero del Lavoro – Coordinamento Ispezione del Lavoro – Direzione Generale degli Affari Generali e del Personale - Div. VII - 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.

La circolare n.13/2006 del Ministero del Lavoro- Divisione Generale per l'Attività Ispettiva - "Codice di comportamento del personale ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali" con particolare riguardo all'art. 6, punto 4, il quale dispone che, sulla base delle intese assunte a livello locale, il responsabile della programmazione dell'attività ispettiva assume contatti con la Consigliera di Parità per la verifica dei casi da quest'ultima segnalati e per individuare eventuali ulteriori profili di discriminazione di genere;

preso atto

della persistenza di un notevole squilibrio di genere nell'accesso, nella permanenza, nel reinserimento nel mercato del lavoro, nelle retribuzioni e nei percorsi di carriera, come nelle opportunità di crescita attraverso la formazione, e, in generale, della persistenza di una situazione di svantaggio a carico della componente lavorativa femminile;

dei più recenti dati Istat relativi alla Regione Lombardia che rilevano un tasso di occupazione femminile (15- 64 anni) pari al 60,4 % e un tasso di occupazione maschile (15-64 anni) pari al 76,5% dai quali si evince, tra l'altro, la persistenza di un differenziale marcato tra i valori M e F superiore ai 15 punti percentuali;

parimenti, degli ultimi dati Istat disaggregati per Provincie, che attribuiscono a Brescia, un tasso di occupazione femminile pari al 56,4% e un tasso di occupazione maschile pari al 78,0% che rileva un differenziale ancora più marcato del dato regionale tra i valori M e F per quanto attiene la realtà bresciana sulla quale il presente protocollo si propone di impattare;

inoltre, dei dati Istat relativi al tasso di disoccupazione (15 anni e più- anno 2019) che in provincia di Brescia è del 6,5% per le donne e del 3,5% per gli uomini, che denunciano uno squilibrio di genere purtroppo aumentato negli ultimi anni e aggravato ulteriormente per la vicenda covid-19, in cui a marzo si è registrata una diminuzione dell'occupazione del - 0,1 % (pari a -27 mila) su base nazionale, coinvolgendo sia gli uomini - 0,1% (pari a -9 mila), sia le donne - 0,2% (pari a -18 mila) e, presumibilmente, potrebbe evidenziare in seguito un aumento del differenziale;

dell'opportunità di 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;

della opportunità, una volta individuate tali situazioni, di trovare un sistema di buone prassi che limiti almeno in parte il disagio e le ricadute negative della oggettiva condizione di difficoltà in cui ancora vengono a trovarsi le donne alle prese con il mercato del lavoro;

le parti convengono

di riprendere lo stretto rapporto di collaborazione fattiva tra l'Ufficio della Consigliera di Parità Provinciale di Brescia e l'Ufficio dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Brescia.

Nello specifico:

- L'ITL si impegna a segnalare alla Consigliera casi di discriminazioni di genere riscontrati negli ambiti lavorativi ispezionati o casi individuali selezionati tra il pubblico che quotidianamente si rivolge ai suoi Uffici;

- L'ITL si impegna, inoltre, su segnalazione formale della Consigliera ed entro un termine di 30 giorni dal ricevimento della stessa, salvo casi di oggettiva impossibilità, a raccogliere nei luoghi di lavoro informazioni relative a organizzazioni del lavoro o a contrattazioni decentrate che violino direttamente o indirettamente il principio della parità di genere;
- La Consigliera si impegna, salvo casi di oggettiva impossibilità, a ricevere entro un massimo di 30 giorni i casi segnalati dall'ITL;
- L'ITL si impegna a costituire, nei limiti delle proprie risorse e compatibilmente con le esigenze dell'ufficio, un nucleo ispettivo avente una particolare competenza in merito alle tematiche in questione, il quale possa, nell'ottica di una pronta definizione delle tutele a garanzia dei lavoratori/lavoratrici che si trovano in un contingente stato di debolezza, anche interloquire direttamente con l'Ufficio della Consigliera di Parità;
- La Consigliera si impegna a sua volta a segnalare all'ITL eventuali situazioni di gravi violazioni 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 alle discriminazioni nei luoghi di lavoro;
- L'ITL fornirà periodicamente, almeno semestralmente, alla consigliera i dati statistici in suo possesso relativi al contesto provinciale e i dati relativi a licenziamenti/dimissioni di madri in periodo protetto, consentendo la condivisione di tali dati con l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità, al fine di verificare e monitorare l'andamento del fenomeno;
- La Consigliera si impegna a coinvolgere lo staff degli Ispettori del Lavoro operanti presso l'ITL di Brescia in momenti formativi mirati ad approfondire le loro competenze in tema di discriminazioni di genere individuali o collettive promossi dalla Consigliera stessa o dalla Rete Regionale delle Consigliere di Parità della Regione Lombardia;
- L'ITL si impegna a sua volta a favorire il coinvolgimento della Consigliera in qualità di uditrice in momenti formativi destinati al personale ispettivo mirati ad approfondire le sue 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. Tutte le spese accessorie alla partecipazione ai corsi (viaggio, vitto, alloggio) restano interamente a carico della Consigliera;
- Le parti valuteranno la possibilità di promuovere congiuntamente, unendo le competenze, 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 annuale, 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.

Validità e durata dell'intesa.

Le parti concordano di assegnare al presente protocollo una validità di 4 anni e comunque pari alla durata del mandato della Consigliera di Parità Provinciale.

Clausola di salvaguardia del principio di parità.

Le parti si danno reciprocamente atto che, in ottemperanza alle normative comunitarie in materia di accordi in deroga al principio di parità di trattamento finalizzati a rimuovere situazioni di oggettivo svantaggio a carico di determinati gruppi di persone, qualora dai dati Istat relativi agli anni 2018 e 2019 dovesse emergere che la Lombardia e la Provincia di Brescia hanno pienamente e stabilmente raggiunto gli obiettivi del Consiglio di Lisbona in materia di parità nel mercato del lavoro, e che la forbice esistente tra disoccupati e disoccupate si è ridotta di almeno 10 punti percentuali, il presente protocollo perderà validità ed efficacia nella parte in cui agevola la componente lavorativa femminile.

Brescia, _____

*La Consigliera di Parità
Della Provincia di Brescia
Avv. Nini Ferrari*

*Direzione Territoriale
del Lavoro di Brescia
Dott.ssa Loredana Pagnozza*