



Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali



PROTOCOLLO DI INTESA

TRA LA DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI ANCONA, L' ASUR MARCHE AREA VASTA 2 – SERVIZI PSAL- L'UFFICIO DELLE CONSIGLIERA DI PARITA' DELLA PROVINCIA DI ANCONA

VISTI:

- la Risoluzione del Parlamento Europeo 14-01-2004 sulle pari opportunità per le donne e gli uomini nell'Unione Europea 2003-2011;
- la Direttiva 5 luglio 2006 n. 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- l'art. 15, comma 2° della Legge 300/1970;
- 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;
- il D.Lgs. n. 196/2000 e successive modifiche e integrazioni, che disciplina l'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità;
- la circolare n. 16 del 18/05/2006 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;
- il D.Lgs. n. 151/2001, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità" e s.m. e integrazioni;
- il D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" così come modificato e integrato dal D. Lgs 5/2010 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;

- la circolare n. 31/2001 del Ministero del Lavoro – Coordinamento Ispezione del Lavoro – Div. III Direzione Generale del Personale avente a 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 D. Lgs. n. 124/2004 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;

- il decreto Prot. 25/segr/241 del 12 gennaio 2009 del Direttore Generale del Mercato del Lavoro e del Direttore Generale per l’Attività Ispettiva 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 26/02/2009 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;

Considerato che la Direzione Territoriale del Lavoro ha, tra i suoi compiti istituzionali, anche quello di porre in essere azioni di supporto all’attività delle Consigliera e dei Consiglieri di Parità, finalizzata alla promozione e al controllo dell’attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e non discriminazione tra uomini e donne sul lavoro, attraverso la promozione di azioni positive, il sostegno alle politiche attive del lavoro;

Vista la Campagna Europea 2014-2015 Healthy Workplaces Manage Stress;

Visto il Dlgs. N. 81/2008 e s.m. e i.;

Vista la Intesa operativa per la salute e la sicurezza dei lavoratori rientranti nelle categorie di “Soggetti Fragili” di cui all’all. 2 della DGR 822/2004 sottoscritta in data 19/02/2010 e da cui sono scaturiti gli Indirizzi Operativi Per La Valutazione Dei Rischi A Tutela Delle Lavoratrici Madri ASUR AV2, adottati come documento di indirizzo dalle parti;

TUTTO CIÒ PREMESSO

La DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO, in persona del Direttore, L’UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ della Provincia di Ancona, nella persona della Consigliera di Parità e l’ASUR MARCHE –AREA VASTA 2 nella persona del Direttore di AV2 , (di seguito “le parti”)

CONVENGONO QUANTO SEGUE

Art. 1 – Dichiarazione di 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 salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, di pari opportunità e parità di genere, età e provenienza al fine di garantire ogni forma di tutela.

Art. 2 – Azioni di intervento

Le parti convengono di:

Istituire un tavolo tecnico, rappresentativo di tutti gli Enti coinvolti, avente come mandato:

- la programmazione di campagne di informazione e formazione a tutela della lavoratrice madre e delle opportunità di possibile conciliazione tra vita privata e lavoro per uomini e donne;
- la prevenzione dei fenomeni discriminatori e la promozione del "benessere organizzativo" e di ambienti di lavoro "salubri" attraverso azioni di sensibilizzazione nei confronti di datori di lavoro, RSPP (Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione), RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza), MC (medici competenti) del settore pubblico e privato;
- il consolidamento di un flusso reciproco di comunicazione e consultazione periodica relativamente alle attività di controllo e prevenzione;
- la promozione di azioni positive atte a favorire condizioni di benessere lavorativo, codici etici e di condotta in coerenza con i principi della Responsabilità Sociale di Impresa;
- la promozione di iniziative per favorire l'informazione, la formazione e la sensibilizzazione sugli Istituti a tutela della lavoratrice madre/lavoratore padre, predisposti dal legislatore con particolare riguardo ai periodi protetti.

Art. 3 – Doveri di informativa

La Direzione Territoriale del Lavoro fornirà periodicamente, e comunque ogni 3 mesi, alla Consigliera 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.

La Direzione Territoriale del Lavoro si impegna inoltre a informare la Consigliera di Parità di tutti i tentativi obbligatori di conciliazione che abbiano a oggetto supposte discriminazioni in ragione del genere (a titolo esemplificativo: licenziamenti in periodo di tutela per maternità o matrimonio, vertenze su diritti legati alla maternità o ai congedi parentali, demansionamento, etc.).

La Direzione Territoriale del Lavoro si impegna a trasmettere alla Consigliera di Parità tutte le richieste di convalida delle dimissioni nei periodi protetti;



Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali



La Direzione Territoriale del Lavoro si impegna a comunicare ai Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro dell'Asur Marche Area Vasta 2, competenti per territorio, i casi in cui la valutazione del rischio aziendale non consenta di far emergere situazioni di rischio per la lavoratrice madre (ad esempio in caso di genericità, inadeguatezza e incongruenza delle valutazioni di rischio rispetto alle indicazioni contenute negli "Indirizzi Operativi per la Valutazione dei rischi a tutela della lavoratrice madre ASUR AV2") per gli accertamenti di propria competenza.

I Servizi PSAL si impegnano a comunicare alla DTL ogni azione ritenuta necessaria, assunta durante la propria attività nella tutela della lavoratrice in stato di gravidanza e post-partum, in una ottica di coordinamento delle azioni di tutela della lavoratrice madre.

La Direzione Territoriale del Lavoro si impegna a veicolare ogni utile informazione relativa ai temi di comune interesse e che pervengono alla sua attenzione.

La Consigliera di Parità si impegna a fornire alla Direzione Territoriale del Lavoro dati statistici relativi alle attività anti discriminatorie trattate e di interesse comune;

La Consigliera di Parità si impegna a fornire ogni specifica e competente azione di supporto, informazione, consulenza e promozione di azioni concrete in merito a quanto di competenza a tutti gli Enti firmatari, anche in sede di progettazione per l'utilizzo di finanziamenti regionali, nazionali e comunitari;

La Consigliera di Parità si impegna a veicolare ogni utile informazione relativa ai temi di comune interesse e che pervengono alla sua attenzione.

Le parti si impegnano altresì di coinvolgere gli altri Enti (INPS INAIL etc..) per le altre attività di supporto ed informazione, nonché per altre azioni previste nel presente Protocollo di Intesa.

Art. 4 – Collaborazione, coordinamento e formazione

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, ad informare le stesse sull'opportunità di un colloquio tempestivo con la Consigliera di Parità concordato con le parti (segnalare alle stesse l'opportunità di far precedere la conferma da un colloquio tempestivo con la Consigliera di Parità, in una giornata che sarà successivamente stabilita dalle parti e garantita almeno una volta la settimana), 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 di Parità si impegna a coinvolgere lo staff degli ispettori del Lavoro, operanti presso la Direzione Territoriale del Lavoro di Ancona, in momenti formativi mirati ad approfondire le loro competenze in tema di discriminazioni di genere individuali o collettive promossi dalle Consigliere stesse o dalla Rete Regionale delle Consigliere di Parità della Regione Marche.

I Servizi PSAL – Asur Marche Area Vasta 2 si rendono disponibili a fornire supporto didattico nell'ambito sanitario e di prevenzione, per la tutela delle lavoratrici madri negli ambienti di lavoro.

Art 5 - Promozione della collaborazione



Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali



Provincia di Ancona



Le parti si impegnano a promuovere accordi con i Comuni capo distretto del territorio provinciale, al fine di creare una procedura operativa definita che consenta di coinvolgere i poli assistenziali dei singoli Comuni, nei casi in cui le utenti che si rivolgono al Servizio di Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro, alla Direzione Territoriale del Lavoro e/o alla Consigliera di Parità necessitino di interventi al di fuori delle competenze funzionali degli enti sopra citati, riguardanti necessità di supporto e assistenza in ambito sociale.

Quanto sopra nella convinzione condivisa che la soluzione dei problemi lavorativi spesso non sia la risposta sufficiente ai bisogni più articolati e complessi, in particolare delle lavoratrici utenti.

Art. 6 – Validità e durata dell’ Intesa

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

Le parti si impegnano a monitorare periodicamente, attraverso la produzione di dati aggiornati e di relazioni a cadenza annuale, l’efficacia del lavoro sinergico tra gli Enti nell’ambito della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, parità e di pari opportunità di genere, età e provenienza al fine di garantire ogni forma di tutela alla lavoratrice madre.

Il presente Protocollo costituisce atto di indirizzo per le rispettive strutture territoriali.

Ancona lì _____

-DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO

DIRETTORE

Dott. Andrea FIORELMONDO

-CONSIGLIERA DI PARITA’ EFFETTIVA PER LA PROVINCIA DI ANCONA

Dott. ssa Pina Ferraro

-ASUR AV2

DIRETTORE

Dott. Giovanni Stroppa
