



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE INTERREGIONALE DEL LAVORO DI VENEZIA

Campo San Polo 2171 - 30125 Venezia



IL RUOLO DELLA DIREZIONE
INTERREGIONALE DEL
LAVORO DI VENEZIA NELLA PROMOZIONE
DELLA
PARITÀ E DELLE PARI OPPORTUNITÀ IN
AMBITO
LAVORATIVO.

La Direzione Interregionale del Lavoro di Venezia è stata istituita in data 22 gennaio 2015, con l'entrata in vigore del Decreto riorganizzativo degli Uffici centrali e territoriali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in attuazione del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 121/2014. L'ambito di competenza territoriale della Direzione Interregionale del Lavoro di Venezia si estende a quattro regioni e precisamente: Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna e Marche, in sostituzione delle sopresse Direzioni Regionali del Lavoro.

Sulla base del nuovo assetto istituzionale, secondo il combinato disposto del D.P.C.M. dd.14.2.2014 n. 121 e D.M. dd. 4.11.2014, la Direzione Interregionale del Lavoro di Venezia svolge, in particolare, le funzioni di coordinamento dell'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, di sviluppo dei rapporti con il sistema delle regioni e degli enti locali e degli altri organismi per la realizzazione di interventi sinergici in materia di mercato del lavoro, politiche attive del lavoro, nonché di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, di programmazione e di coordinamento delle attività operative, nell'ambito territoriale di competenza, di interventi straordinari e speciali di vigilanza. Rientrano tra le competenze della Direzione Interregionale del Lavoro di Venezia anche l'individuazione di linee di indirizzo uniformante, il contributo nella definizione degli standard qualitativi dei processi di lavoro e il monitoraggio del livello di trasparenza ed imparzialità dell'azione istituzionale e dell'attuazione delle politiche del lavoro e delle politiche sociali, il supporto dell'analisi del mercato del lavoro.

Tra i propri obiettivi la Direzione Interregionale del Lavoro di Venezia pone ai primi posti la lotta alle discriminazioni sul lavoro e la promozione della parità e delle pari opportunità, considerato il contesto istituzionale e normativo in cui opera.

A tal proposito la Direzione Interregionale del Lavoro di Venezia reputa di notevole importanza l'attività di raccolta ed analisi dei dati, che effettua periodicamente in collaborazione con le Direzioni Territoriali del Lavoro, dal momento che rappresenta un'occasione di approfondimento delle ipotesi di discriminazione che possono eventualmente emergere durante l'attività ispettiva, nel corso della trattazione delle vertenze di lavoro, durante il rilascio dei provvedimenti di interdizione dal lavoro per le lavoratrici madri, nonché durante i colloqui con le lavoratrici madri ed i lavoratori padri che rassegnano le dimissioni nei primi tre anni di vita del loro bambino.

Va sottolineato, infatti, che ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs 124/2004, nell'ambito dell'attività di vigilanza, il personale ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è tenuto a controllare non soltanto l'effettiva regolarità dell'instaurazione dei rapporti di lavoro, ma ad accertare altresì il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale.

Riveste fondamentale importanza, anche, la verifica del rispetto della normativa sulla sicurezza nel lavoro, che si traduce in un esame delle effettive condizioni di lavoro, soprattutto delle persone più deboli, come le LAVORATRICI IN STATO DI GRAVIDANZA E/O IN PUERPERIO. Tale controllo avviene nel momento in cui il datore o, in difetto, la lavoratrice presenta una domanda di autorizzazione all'interdizione dal lavoro, per lo svolgimento di mansioni a rischio per la gravidanza e/o per il bambino, o per l'impossibilità di adibirla ad altre mansioni più confacenti (art. 17 - lett. b) e c) - D. Lgs. 151/2001).

Proprio in questo ambito il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha recentemente apportato delle rilevanti innovazioni, predisponendo una nuova modulistica utilizzabile su tutto il territorio nazionale, sia per il datore di lavoro che per la lavoratrice, che è reperibile nel sito ministeriale all'indirizzo <http://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/Modulistica/>

Per la lavoratrice la procedura risulta così semplificata: è necessario che consegni al datore di lavoro il certificato ginecologico attestante la gravidanza e la data presunta del parto. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure previste dalla normativa per assicurare la tutela della salute della donna e/o del bambino. Laddove sia possibile adibire la lavoratrice a mansioni confacenti allo stato di gravidanza e/o allattamento, il datore di lavoro provvederà ad effettuare il necessario spostamento e comunicherà, eventualmente, alla Direzione Territoriale del Lavoro che sono state rispettate le procedure per la salvaguardia della salute e della sicurezza, peraltro già riportate nel Documento di Valutazione dei Rischi, che ogni azienda deve obbligatoriamente redigere.

Laddove invece tale spostamento non sia possibile, il datore di lavoro invierà alla Direzione del lavoro competente, la richiesta di interdizione dal lavoro corredata da idonea documentazione. L'Ufficio effettuerà le dovute valutazioni e disporrà, nel caso, l'allontanamento dal lavoro fino dall'inizio dell'astensione obbligatoria o, ove previsto, fino a sette mesi successivi al parto.

E' importante sottolineare che la lavoratrice risulta "in maternità anticipata" dal momento della presentazione dell'istanza o, comunque, dell'emissione del provvedimento della Direzione del Lavoro competente per territorio.

La procedura risulta semplificata anche per l'azienda che utilizzerà la medesima modulistica, anche nell'ipotesi in cui abbia più unità locali in province diverse.

Nel caso in cui il datore di lavoro, pur avendo ricevuto il certificato di gravidanza o la certificazione attestante la nascita del bambino, non provveda ad adibire la lavoratrice a mansioni confacenti allo stato di gravidanza o di allattamento o non richieda un provvedimento di interdizione dal lavoro, la lavoratrice, attiverà l'intervento della Direzione del Lavoro segnalando tali circostanze, mediante l'utilizzo della modulistica presente nel sito. Sarà poi l'Ufficio competente ad istruire la pratica.

Di seguito i provvedimenti in materia istruiti e rilasciati nel 2015.

RIEPILOGO REGIONE VENETO

PROVVEDIMENTI INTERDIZIONE LAVORATRICI MADRI DLGS 151/2001 ARTT 7 E 17, II COMMA LETT. B) E LETT. C)

SETTORE ATTIVITÀ (*)		OPERAIO		IMPIEGATO		QUADRO		DIRIGENTE		TOTALE	
		RICHIESTE	ESITO POSITIVO	RICHIESTE	ESITO POSITIVO	RICHIESTE	ESITO POSITIVO	RICHIESTE	ESITO POSITIVO	RICHIESTE	ESITO POSITIVO
PUBBLICO	SANITÀ	18	18	68	49	2	2	85	59	173	128
	RICERCA	6	5	325	256	5	4	-	-	336	265
	FORZE DI POLIZIA	-	-	5	1	1	1	-	-	6	2
	PERSONALE MILITARE FEMMINILE	1	-	1	1	-	-	-	-	2	1
	ALTRO	6	1	13	12	-	-	-	-	19	13

O DI INSERIMENTO	2	2	-	-	-	-	-	-	2	2
ALTRO	146	144	15	15	1	1	-	-	162	160

Il ruolo attivo di contrasto alle discriminazioni sul lavoro è svolto, mediante gli Uffici del Ministero del Lavoro, anche nell'ambito della procedura di convalida delle DIMISSIONI DELLE/LAVORATRICI/ORI con figli di età inferiore ai tre anni (art. 55 D. Lgs. 151/2001). Al termine dell'acquisizione della dichiarazione diretta all'accertamento dell'autenticità della volontà dimissionaria, il personale incaricato, dopo aver illustrato alla lavoratrice e/o al lavoratore le tutele offerte dalla normativa, come espressamente previsto dalla modulistica in uso, provvede ad informare la/il dichiarante sulla possibilità di rivolgersi alla Consigliera.

Tra le cause maggiormente ricorrenti di risoluzione/dimissioni riscontrate dalla Direzione Interregionale del Lavoro di Venezia nell'anno 2015, attraverso il monitoraggio dei dati pervenuti dalle Direzioni Territoriali del Veneto, si evidenzia, al primo posto, per le lavoratrici madri, il desiderio di cura della prole in maniera esclusiva, mentre per i lavoratori padri il passaggio ad altra azienda. Si registra un elevato numero di casi di recesso di lavoratrici madri dovuti alla incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per mancato accoglimento al nido e per mancata concessione del part time /orario flessibile /modifica turni di lavoro. Per i lavoratori padri le altre motivazioni sono di varia natura, ma nella maggior parte dei casi non vengono specificate dagli stessi interessati.

Per una illustrazione più puntuale si rinvia alle seguenti tabelle:

DIMISSIONI/RISOLUZIONI LAVORATRICE MADRE/LAVORATORE PADRE

VENETO 2015

Fasce di età	numero	Sesso		Nazionalità						Figli			
		numero F	numero M	Italiani		Cittadini UE		Extracomunitari		numero	età		numero
				F	M	F	M	F	M		fascia	numero	
fino a 18 anni	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	89	fino ad 1 anno	2.393
da 19 a 25 anni	342	316	26	217	18	39	4	60	4	1	2.145	da 1 a 3 anni	1.823
da 26 a 35 anni	2.379	1.971	408	1.625	341	149	18	197	49	2	1.646	oltre 3 anni	1.277
da 36 a 45 anni	1.472	1.034	438	914	395	42	22	78	21	>2	376		
oltre 45 anni	62	34	28	33	25	1	2	0	1				
TOT	4.256	3.356	900	2.790	779	231	46	335	75		4.256		5.493

	Anzianità di servizio		Qualifica			Ampiezza aziendale		Settore produttivo	
	numero		numero			numero		numero	
	F	M	F	M	F	M	F	M	
fino a 3 anni	1.187	471	Dirigente	0	11	fino a 15	2.430	Agricoltura	415

da 4 a 10 anni	1.544	308	Quadro	83	68	da 16 a 50	733	Industria	944
da 11 a 15 anni	487	87	Impiegato	1.768	340	da 51 a 100	374	Commercio	1.172
da 16 a 20 anni	114	28	Operaio	1.344	478	da 101 a 200	260	Credito e Assicurazioni	164
oltre 20 anni	24	6	Apprendista	161	3	oltre 200	459	Servizi	1.146
	3.356	900		3.356	900		4.256	Altro*	415
									4.256

*si evidenzia che alcune sedi hanno aggiunto tale voce residuale ai settori già individuati nel modello

<i>Tipologia di recesso</i>				<i>Motivazione recesso</i>		
<i>Dimissioni</i>		<i>Risoluzione consensuale</i>			<i>numero</i>	
<i>numero</i>		<i>numero</i>			F	M
F	M	F	M		F	M
2739	786	49	27	a1	582	9
80	0	0	0	a2	421	18
289	28	26	4	a3	128	3
140	51	17	0	b	461	755
12	4	4	0	c	488	13
0	0	0	0	d	675	5
				e	250	17
				f	65	9
				Altro	286	71
3.260	869	96	31		3.356	900

a1 -incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per mancato accoglimento al nido

a2 -incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per assenza parenti di supporto

a3 -elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (es. asilo nido o baby sitter)

b - passaggio ad altra azienda

c - mancata concessione del part-time/orario flessibile/modifica turni di lavoro

d - desiderio di cura della prole in maniera esclusiva

e - cambio residenza/distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro/ricongiungimento al coniuge

f - chiusura/cessazione/trasferimento azienda

<i>Erogazione incentivi all'esodo</i>				<i>Orario di lavoro svolto</i>				<i>Richiesta di part time o orario di lavoro flessibile da parte del lavoratore</i>							
<i>numero</i>				<i>Full time</i>		<i>Part time</i>		<i>Richiesta numero</i>				<i>Concessa numero</i>			
SI		NO		<i>numero</i>		<i>numero</i>		SI		NO		SI		NO	
F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
78	25	3.278	875	2.440	849	916	51	1.136	8	2.220	892	401	1	735	7

I dati relativi alle dimissioni in parola, disaggregati per genere, per età, anzianità di servizio, settore produttivo di appartenenza, vengono condivisi a livello regionale e nell'ambito della Direzione Interregionale del Lavoro, per poi essere convogliati nelle statistiche nazionali. Il monitoraggio periodico dei vari fenomeni consente di analizzare un ampio spaccato del mondo del

lavoro e stimola, nel contempo, momenti di approfondimento e informazione, quali conferenze, seminari, convegni, finalizzati al miglioramento delle condizioni di lavoro con particolare riferimento al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione.

Gli Uffici periferici del M.L.P.S. sono inoltre coinvolti anche qualora venga presentata un'istanza di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c., innanzi alla Commissione Provinciale di Conciliazione, nella quale siano interessate/i lavoratrici/ori che ritengono di aver subito una discriminazione sul lavoro, fornendo informazioni sulla normativa esistente ed avvisando le parti interessate della possibilità di avvalersi dell'assistenza e tutela della Consigliera.

Non da ultimo, va evidenziato che l'attività ispettiva può essere attivata su segnalazione della Consigliera di parità, soprattutto in quei casi che richiedono tempestività di intervento.

Nello svolgimento delle proprie funzioni istituzionali, pertanto, la Direzione Interregionale del Lavoro di Venezia ritiene irrinunciabile la collaborazione avviata nel tempo con la Consigliera Regionale di Parità e, attraverso le Direzioni Territoriali del Lavoro, con le Consigliere Provinciali di Parità, ai fini della promozione dei principi di parità e di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici e della lotta ai fenomeni di discriminazione sui luoghi di lavoro.

In quest'ottica di condivisione di valori e di azioni propositive, è stato pertanto rinnovato in data 24 ottobre 2016 il Protocollo d'intesa tra la Direzione Interregionale del Lavoro di Venezia e l'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Veneto con il quale le parti si impegnano a sviluppare ulteriormente la stretta collaborazione portata avanti nel corso degli anni con la già Direzione Regionale del Lavoro del Veneto, e a porre in essere, nell'espletamento delle proprie funzioni istituzionali, 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 le forme di discriminazione fondate sul sesso.

La sinergia operativa si articolerà sostanzialmente sui seguenti piani:

- a) promozione di incontri finalizzati alla disamina di casi specifici, elaborando modalità di comunicazione e di intervento ritenute maggiormente adeguate nel perseguire gli scopi già delineati;
- b) organizzazione in ambito regionale e provinciale riunioni periodiche finalizzate al monitoraggio delle condizioni di parità sui luoghi di lavoro;
- c) sviluppo di strumenti e procedure che consentano una migliore comunicazione e un flusso continuo di informazioni tra i diversi organismi, efficace alla mirata pianificazione dell'attività di vigilanza, addivenendo pure alla concertazione degli interventi, anche al fine di accertare e sanzionare fenomeni di discriminazione;
- d) analisi annuale congiunta degli elementi risultanti dai reports, che vengono compilati dalle Direzioni Territoriali del Lavoro, riportando i dati contenuti nelle dichiarazioni rilasciate dalla lavoratrice-madre/lavoratore-padre dimissionari ex art 55 D.lgs. 151/2001, nonché dalle informazioni desumibili dai rapporti biennali trasmessi dalle aziende.

In particolare, in caso di segnalazione di inottemperanza all'obbligo di invio del rapporto biennale sulla situazione occupazionale maschile e femminile delle aziende che occupano oltre cento dipendenti (secondo la procedura e la tempistica previste dall'art. 46 del Codice delle Pari Opportunità) la Direzione Interregionale del Lavoro si attiverà per diffidare l'azienda inadempiente al rispetto della normativa, sanzionando l'eventuale ritardo della dovuta comunicazione.

Tutto ciò premesso, sono convinto che il prossimo avvio dell'Agenzia "Ispettorato Nazionale del Lavoro" sommerà i punti di forza del Ministero, dell'INPS e dell'INAIL in tema di prevenzione e controlli nei svariati settori produttivi che impiegano risorse umane, il che comporterà per le Consigliere di Parità un sempre più intenso coinvolgimento nella pianificazione di sinergie strategiche volte ad incentivare una consapevole conoscenza degli obblighi in capo alle aziende dei correlati diritti dei dipendenti.

dott. Stefano Marconi
Direttore della D.I.L. di Venezia

Segue Protocollo d'Intesa del 24.10.2016