



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*  
DIREZIONE INTERREGIONALE DEL  
LAVORO DI VENEZIA



REGIONE DEL VENETO

Consigliera di Parità  
della Regione Veneto

#### PROTOCOLLO D'INTESA

TRA

LA DIREZIONE INTERREGIONALE DEL LAVORO DI VENEZIA

E

LA CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA REGIONE VENETO

- VISTO il “Codice delle Pari Opportunità Tra Uomo e Donna”, di cui al D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, che, nel recepire i contenuti del previgente D.lgs. 23 maggio 2000 n. 196, affida, tra l'altro, alle Consigliere e ai Consiglieri di Parità compiti di collaborazione con gli Uffici del M.L.P.S ubicati nel territorio, 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 delle buone prassi, attività di formazione culturale sui problemi di pari opportunità e sulle diverse forme di discriminazione;
- VISTO l'art. 15, comma 2, della Legge 20 maggio 1970, n. 300;
- VISTA la Legge 9 dicembre 1977, n. 903, relativa alla parità di trattamento fra uomini e donne in materia di lavoro;
- VISTO il D. Lgs. 30 maggio 2005, n. 145 recante “Attuazione della direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro”;
- VISTA la Legge 8 marzo 2000, n. 53 recante “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”;
- VISTO il D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”;

- VISTA la Legge 28 giugno 2012, n. 92 e la Legge 9 agosto 2013, n. 99 di conversione, con modificazioni, del D. L. 28 giugno 2013, n. 76;
- VISTO il D. Lgs. 23 aprile 2004 n. 124 di razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro che 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 tra le quali rientrano le norme poste a tutela della non discriminazione tra uomo e donna nei luoghi di lavoro;
- VISTO il Codice di comportamento del personale ispettivo del Ministero del Lavoro e P. S. emanato con Decreto del 15 gennaio 2014 ed in particolare l'art. 5, comma 2, il quale dispone che sulla base delle intese assunte a livello locale, il responsabile della programmazione dell'attività ispettiva assuma contatti con la/il Consigliera/e di parità per la verifica dei casi da quest'ultima/o segnalati e per individuare eventuali ulteriori profili di discriminazioni di genere;
- VISTO il protocollo d'intesa stipulato in data 25 giugno 2007 tra la Direzione Generale dell'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali e la Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità e il documento contenente le Linee guida dell'attività ispettiva in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni;
- VISTA la Direttiva 23 maggio 2007 con la quale la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la funzione Pubblica e Dipartimento per i diritti e le Pari Opportunità – ha emanato “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- VISTO il Decreto Direttoriale sottoscritto congiuntamente in data 12 gennaio 2009 dai Direttori Generali del Mercato del Lavoro e per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di costituzione del “Tavolo Tecnico di studio” paritetico Amministrazione/Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità avente il compito di dare impulso agli strumenti di parità per adeguarli alle nuove realtà fattuali e normative, nonché di predisporre un programma di lavoro individuando le priorità in materia di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne;
- VISTA la circolare 26 marzo 2001, n. 31 del Ministero del Lavoro e P.S., avente ad oggetto “Attività di vigilanza in materia di divieto di discriminazione e pari opportunità. Profili sanzionatori e indicazioni operative”;
- TENUTO CONTO che in attuazione del DPCM 14 febbraio 2014 n. 121 e successivo DM 4 novembre 2014, sono state soppresse le Direzioni Regionali del Lavoro ed istituite 4 Direzioni Interregionali del Lavoro e che, a decorrere dal 22.1.2015, la Direzione Interregionale del Lavoro di Venezia svolge anche funzioni di coordinamento delle Direzioni Territoriali del lavoro delle Regioni di Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna e Marche;
- VISTA la nota circolare prot. n. 656 del 14/01/2016 della Direzione Generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro e P. S. con la quale vengono predisposti un nuovo modulo per la dichiarazione della lavoratrice madre/del lavoratore padre dimissionari e le modalità di reporting per la rilevazione statistica;

la Direzione Interregionale del Lavoro di Venezia, nella persona del Direttore, e l'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Veneto, nella persona della Consigliera, (di seguito “le parti”)

## CONVENGONO

### ART. 1 Dichiarazione d'Intenti

La Direzione Interregionale del Lavoro di Venezia e l'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Veneto si impegnano a sviluppare ulteriormente la stretta collaborazione già avviata 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 ogni forma di discriminazione fondata sul sesso.

### ART. 2 Tempestività d'Intervento

Le parti si danno reciprocamente atto che le segnalazioni provenienti dalla/dal Consigliera/e di parità richiedono adeguata tempestività d'intervento.

In caso di denuncia di situazione di discriminazione e/o in caso di richiesta specifica da parte del Consigliere/a, ex art. 15 n. 4 del Codice delle pari opportunità, sarà cura delle Direzioni del Lavoro esaminare tempestivamente le questioni sollevate per la pianificazione di un'efficace azione ispettiva.

Sarà inoltre cura delle Direzioni del Lavoro discutere tempestivamente le vertenze relative a casi di discriminazione di genere, così come riservare una corsia preferenziale per i casi di richiesta d'intervento o di vertenza relativi a donne lavoratrici in stato di necessità o costrette a rassegnare le dimissioni.

La Direzione Interregionale del Lavoro si attiverà, 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, ferma restando una fattiva collaborazione finalizzata alla migliore diffusione della conoscenza/consapevolezza di tale obbligo da parte delle aziende tenute all'invio.

### ART. 3 Informazione

La Direzione Interregionale del Lavoro di Venezia si attiverà per fornire annualmente alla/al Consigliera/e i dati statistici inerenti la convalida delle dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri.

Le Direzioni del lavoro provvedono ad informare le Consigliere di Parità sugli squilibri nella posizione fra uomini e donne riscontrati in azienda nel corso delle ispezioni e a segnalare, previo consenso degli interessati, situazioni di discriminazione di genere accertate nel corso dei controlli ispettivi e ogni altra questione di comune interesse.

Le Consigliere di Parità si impegnano a loro volta a segnalare alle Direzioni del lavoro situazioni comportanti violazioni di loro competenza di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento del proprio mandato.

### ART. 4 Coordinamento e Formazione

La Direzione Interregionale del Lavoro di Venezia e le Direzioni Territoriali del Lavoro si impegnano a favorire il coordinamento con le/i Consigliere/i di Parità delle rispettive attività, lo scambio reciproco di informazioni, la partecipazione ad incontri di studio ed approfondimento organizzati sulla specifica materia.

### ART. 5 Collaborazione

Al fine di favorire la fattiva collaborazione e coordinamento delle rispettive attività, le parti concordano di:



- a) promuovere incontri finalizzati alla disamina di casi specifici e/o elaborare modalità di comunicazione e di intervento ritenute maggiormente adeguate nel perseguire gli scopi dichiarati in premessa;
- b) organizzare in ambito regionale e provinciale riunioni periodiche finalizzate al monitoraggio delle condizioni di parità sui luoghi di lavoro;
- c) sviluppare strumenti e procedure che consentano una migliore comunicazione e un flusso continuo di informazioni tra i diversi organismi, funzionale alla migliore pianificazione dell'attività di vigilanza e la concertazione di interventi mirati nell'ambito delle rispettive funzioni, anche al fine di accertare e sanzionare fenomeni di discriminazione;
- d) procedere annualmente all'analisi congiunta dei dati desunti 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;
- e) procedere all'analisi congiunta dei dati desumibili dai rapporti biennali trasmessi dalle aziende.

Le parti si impegnano ad incontrarsi almeno con cadenza annuale per verificare lo stato di attuazione del presente Protocollo.

Convengono, altresì, di assegnare al presente protocollo una validità di anni cinque dalla data di sottoscrizione.

Venezia, 24 ottobre 2016

Il Direttore della Direzione Interregionale del Lavoro

di Venezia  
Stefano Marconi



La Consigliera di Parità  
della Regione Veneto

Sandra Miotto

