



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*