



ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO  
DI VICENZA



CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA  
PROVINCIA DI VICENZA

## PROTOCOLLO D'INTESA

tra

**l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Vicenza**

e

**la Consigliera di Parità della Provincia di Vicenza**

- Visti gli artt. 2, 3, 37, 51, 117 della Costituzione Italiana.
- Vista la Legge 300/1970 recante "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento" che all'art. 15, comma 2° stabilisce che le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.
- Vista la Legge 17 maggio 1999, n. 144, "Misure in materia di investimenti, delega al Governo per il riordino degli incentivi all'occupazione e della normativa che disciplina l'INAIL, nonché disposizioni per il riordino degli enti previdenziali", ed in particolare l'art.47, comma 1, che al fine di rafforzare gli strumenti volti a promuovere l'occupazione femminile, nonché a prevenire e contrastare le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, prescrive l'emanazione di norme intese a ridefinire e potenziare le funzioni, il regime giuridico e le dotazioni strumentali dei/delle Consiglieri/e di Parità ed a migliorare l'efficienza delle azioni positive di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.
- Visto il D.lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e successive modificazioni e integrazioni, recante "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53".
- Visto il D. Lgs. 23 aprile 2004, n. 124, recante "Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro, a norma dell'articolo 8 della legge 14 febbraio 2003, n. 30" che, all' art. 7, affida al personale ispettivo degli Ispettorati territoriali compiti di vigilanza 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, di tutela dei rapporti di lavoro e di legislazione sociale, tra cui le norme che garantiscono la parità di trattamento tra uomo e donna nei luoghi di lavoro.

- Visto il D.lgs. 30 maggio 2005, n. 145 che recepisce la Direttiva 2002/73/CE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione e la promozione professionale e le condizioni di lavoro.
- Vista la Legge n. 67/2006 sulle "Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni".
- Vista la Legge n. 104/2006 "Modifica della disciplina normativa relativa alla tutela della maternità delle donne dirigenti".
- Visto il D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" 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 le Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro – ora *Ispettorati Interregionali (IIL) e Territoriali del Lavoro (ITL)*, 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 - Compiti e funzioni - comma 1, lettere f e g). E in particolare il comma 4 dell'art. 15 del medesimo decreto il quale dispone che su richiesta della Consigliera di parità le Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro (ora IIL e ITL) 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.
- Visto il D.lgs. 25 gennaio 2010, n. 5, recante "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego".
- Visto il D.M. 15 gennaio 2014, adottato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, recante il "Codice di comportamento ad uso degli ispettori del lavoro", che, agli artt. 5 e 12, prevede il coinvolgimento della Consigliera di Parità nella fase di preparazione dell'ispezione - sia allo scopo di individuare "ulteriori profili di discriminazione di genere" sia per acquisire informazioni circa specifiche situazioni discriminatorie segnalate all'Ufficio della Consigliera - nonché nella successiva fase dell'espletamento dell'attività ispettiva per raccogliere qualificate dichiarazioni, indicazioni o delucidazioni relative all'ispezione in corso.



- Vista la Circolare n. 31/2001 del 26 marzo 2001 del Ministero del Lavoro - Coordinamento Ispezione del Lavoro - Direzione Generale degli Affari Generali e del Personale avente ad oggetto le *“Attività di vigilanza in materia di divieto di discriminazione e pari opportunità. Profili sanzionatori e indicazioni operative”*.
- Visto il D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183".
- Visto lo schema di Codice di comportamento integrativo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro – Febbraio 2020.
- Visto il D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 149, recante "Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183", che ha istituito l'Agenda unica per le ispezioni del lavoro, denominata "Ispettorato Nazionale del Lavoro", che integra i servizi ispettivi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dell'INPS e dell'INAIL e che è organizzata in strutture territoriali denominate ispettorati interregionali e territoriali del lavoro, che svolgono i compiti delle sopresse Direzioni territoriali del lavoro.
- Visto il D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 recante "Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183", che, in particolare, all'art. 33 modifica e sostituisce l'art. 15 del succitato D.lgs. 198/2006, affidando alle Consigliere ed ai Consiglieri di parità il compito di rilevare "le situazioni di squilibrio di genere, anche in collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro (oggi rispettivamente Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro), al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al D.lgs. 5 dicembre 2005, n. 252" e di collaborare "con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro al fine di rilevare l'esistenza delle violazioni della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contra le discriminazioni, anche mediante pacchetti formativi".
- Vista la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3 recante "indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti".
- Visti i seguenti provvedimenti legislativi e regolamentari regionali:
- Legge Regionale n. 15 del 18 luglio 2017- interventi per lo sviluppo della previdenza




complementare e del welfare integrato regionale del Veneto (Bur. n. 69 del 21/07/2017).

- Approvazione articolazione organizzativa delle strutture di sostegno alle donne vittime di violenza, operanti nel territorio della Regione Veneto. L.R. n. 5 del 23.04.2013 "interventi regionali per prevenire e contrastare la violenza contro le donne", articolo 7, comma 1.
- Legge Regionale n. 5 del 23 aprile 2013 - Interventi regionali per prevenire e contrastare la violenza contro le donne.
- Deliberazione della Giunta Regionale n. 53 del 21 gennaio 2013. - Individuazione ed approvazione degli interventi di cui all'Intesa tra il Governo e le Regioni, le province autonome di Trento e di Bolzano e le Autonomie Locali, ai sensi dell'art. 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131, sul documento recante "Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per il 2012" (vengono individuate le azioni e gli impegni che la Regione del Veneto assume in accordo con ANCI e UPI regionali, per la stesura e la realizzazione del programma attuativo inerente agli interventi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sottoscritta nella seduta del 25 ottobre 2012 della Conferenza Unificata).
- Decreto del Segretario Generale della Segreteria Generale della programmazione n. 6 del 02/11/2011 - Costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, articolo 57, come modificato dalla Legge 4 novembre 2010, n. 183, articolo 21.
- Legge Regionale n. 8 del 22 gennaio 2010 - Prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing e tutela della salute psico-sociale della persona sul luogo del lavoro.
- Legge regionale della Regione del Veneto 30 dicembre 1987, n. 62. - Istituzione della Commissione regionale per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna.
- Vista la Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'ILO n. 190 del 2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro.
- Valutata la necessità di incrementare, su tutto il territorio provinciale, la collaborazione tra l'Ispettorato Territoriale del Lavoro e la/il Consigliera/e di Parità e garantire un efficace coordinamento delle iniziative e alla diffusione di buone prassi.
- Visto il protocollo d'intesa stipulato in data 6 giugno 2018 tra l'Ispettorato Nazionale del Lavoro e l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità, che, all'art. 7, prevede l'impegno a diffondere il contenuto del citato protocollo e a recepirne le disposizioni, "anche attraverso l'eventuale adozione di protocolli operativi che tengano conto delle specifiche realtà territoriali".



## **Tanto premesso**

l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Vicenza, in persona del Direttore Dott. Andrea Moglie e la Consigliera di Parità della Provincia di Vicenza, nella persona della Dott.ssa Francesca Lazzari, nominata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero delle Pari Opportunità in data 22.12.2020 con D.M. n.154, di seguito "le parti",

## **CONVENGONO QUANTO SEGUE**

### **Art. 1 - Dichiarazione di intenti**

Nell'espletamento delle funzioni istituzionali loro demandate, le parti si impegnano a realizzare ogni iniziativa utile a favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e di pari opportunità tra uomo e donna e ad attivare efficaci azioni di contrasto alle discriminazioni di genere, con particolare riferimento al ruolo genitoriale di lavoratori e lavoratrici.

Le parti si impegnano ad instaurare un rapporto di fattiva collaborazione e, per tale scopo, l'ITL individua un Funzionario quale Referente per la Consigliera di Parità.

### **Art. 2 -Azioni di intervento**

Le parti convengono che la richiesta di intervento da parte della Consigliera di Parità ai Servizi Ispettivi dell'ITL, qualora abbia ad oggetto una supposta discriminazione in ragione del sesso, debba essere formulata per iscritto, anche attraverso la posta elettronica, contenere la narrazione dei fatti riferiti dall'utente alla Consigliera di Parità, contenere altresì la precisa formulazione per capitoli dei fatti sui quali la Consigliera medesima richiede la verifica ispettiva.

Le parti convengono, inoltre, che nel caso di denuncia di discriminazioni e di violenze e molestie nei luoghi di lavoro, la verifica ispettiva venga realizzata, con adeguata tempestività, al fine di favorire una rapida acquisizione, da parte della Consigliera di Parità, di dati e riscontri sui fatti denunciati, per formulare la propria decisione in merito alla azionabilità stragiudiziale o giudiziale della pretesa violazione della normativa antidiscriminatoria e, in presenza di violenze e/o molestie, al fine di identificare i pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie adottando le misure più idonee nei casi di pericolo imminente per la vita, la salute o la sicurezza, fatti salvi i diritti di ricorso ad autorità giudiziarie o amministrative<sup>1</sup>.

In caso di vertenze che abbiano ad oggetto le discriminazioni di genere e che potranno essere promosse anche dalla Consigliera di Parità, l'ITL - salvo casi di oggettiva impossibilità - si

---

<sup>1</sup> In base alla Convenzione ILO n.190/2019 (Legge n. 4 del 15.1.2021; art. 10 lett.h) lo Stato deve garantire che "gli ispettorati del lavoro e le altre autorità competenti, a seconda dei casi, siano abilitati a trattare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, in particolare ordinando l'adozione di misure immediatamente esecutive o l'interruzione dell'attività lavorativa nei casi di pericolo imminente per la vita, la salute o la sicurezza, fatti salvi i diritti di ricorso alle autorità giudiziarie o amministrative ai sensi di legge.



impegna a creare via veloce per la discussione della vertenza presso la Commissione di Conciliazione istituita ai sensi dell'art. 410 c.p.c. e riconosce la facoltà degli istanti di avvalersi dell'assistenza della Consigliera di Parità nelle suddette procedure conciliative.

### **Art. 3 - Dovere di informativa**

L'ITL fornirà periodicamente, almeno ogni 4 mesi, alla Consigliera di Parità i dati statistici anonimi e disaggregati per genere in suo possesso relativi al contesto provinciale e i dati relativi a licenziamenti/dimissioni di madri in periodo protetto, fermo restando il rispetto delle indicazioni provenienti dall'INL.

In particolare, saranno resi disponibili i dati indicati nel prospetto allegato alla presente che ne costituisce parte integrante.

L'ITL, in occasione dell'accoglienza delle lavoratrici e lavoratori per la conferma delle dimissioni nel periodo di tutela legato alla maternità e paternità, si impegna - previa acquisizione del consenso degli interessati - a segnalare alla Consigliera di Parità i nominativi delle lavoratrici e dei lavoratori che adducano motivazioni che abbiano ad oggetto supposte discriminazioni in ragione del genere.

L'ITL, infine, si impegna - previa acquisizione del consenso degli interessati - a segnalare alla Consigliera di Parità, i nominativi delle lavoratrici e dei lavoratori, le cui dimissioni siano presentate a seguito di trasferimento, cambiamento di mansioni e di orario e rifiuto della concessione dell'orario part-time. Il consenso sarà finalizzato ad accertare l'effettiva volontarietà dell'intento delle lavoratrici e lavoratori e ad informarli dell'azionabilità dei suoi diritti attraverso l'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Vicenza.

### **Art. 4 – Tavolo tecnico**

Le parti, per il raggiungimento delle finalità previste nel presente documento, costituiscono un "Comitato tecnico di lavoro" che si riunirà con cadenza quadrimestrale e anche a cadenza inferiore se, su richiesta di una delle parti, la convocazione si consideri necessaria. Lo stesso potrà essere allargato alla partecipazione di altri soggetti che verranno di volta in volta individuati (ad es. INPS, INAIL, ASL, ecc.).

### **Art. 5 – Attività di Collaborazione e formazione**

Le parti si impegnano ad organizzare e promuovere congiuntamente attività di informazione/sensibilizzazione/formazione alla collettività e ad altri enti ed associazioni, attraverso conferenze, seminari, convegni, aventi ad oggetto materie afferenti al diritto del lavoro analizzate in una prospettiva di genere.

Le parti si impegnano a progettare e realizzare azioni di studio e ricerca sui temi delle pari opportunità, delle discriminazioni, del mobbing e delle violenze nei luoghi di lavoro che



coinvolgano anche il proprio personale allo scopo di rafforzare le competenze le conoscenze e le metodologie di intervento nell'ambito delle azioni antidiscriminatorie e di tutela e promozione della parità e pari opportunità nei luoghi di lavoro.

L'ITL si impegna, in occasione dell'accoglienza delle lavoratrici e lavoratori per la conferma delle dimissioni nel periodo di tutela legato alla maternità e paternità, a consegnare agli stessi eventuale materiale informativo fornito dalla Consigliera di Parità (anche nella modalità "da remoto", considerando le possibili regole per ovviare criticità di comunicazione che si dovessero realizzare nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici madri dimissionari).

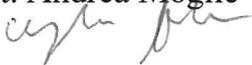
#### **Art. 6 - Validità e durata dell'intesa**

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

Vicenza, 4 ottobre 2021

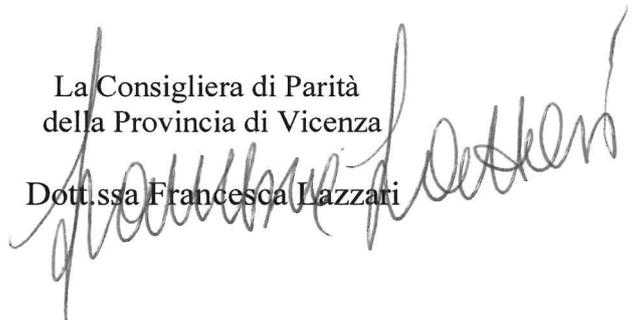
Il Capo dell'ITL di Vicenza

Dott. Andrea Moglie



La Consigliera di Parità  
della Provincia di Vicenza

Dott.ssa Francesca Lazzari



## ALLEGATO I - RICHIESTA DI CONVALIDA DI DIMISSIONI/RISOLUZIONE CONSENSUALE LAVORATRICE MADRE/LAVORATORE PADRE

### Dati generali

- età ..... sesso F...M..... nazionalità ..... di essere al ..... mese di gravidanza (data presunta del parto ..... ) o di avere partorito in data .....
- di essere padre di una/un bambina/o nata/o il .....
- di essere genitore adottivo o affidatario dal .....
- di avere n. .... figli di età fino ad 1 anno; n. .... figli di età fino a 3 anni; n. .... figli di età superiore a 3 anni;

### di essere pervenuta/o alla decisione di

- dimettermi per libera scelta
- risolvere consensualmente il rapporto di lavoro
- dimettermi per giusta causa

### Motivazioni

- [a] Passaggio ad altra azienda
- [b] Difficoltà a raggiungere il luogo di lavoro a causa di ▪ [b1] cambio residenza ▪ [b2] distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro ▪ [b3] ricongiungimento al coniuge
- [c] Difficoltà a conciliare il mio lavoro con la cura del bambino/bambina, per ragioni legate ai servizi di cura ▪ [c1] mancato accoglimento al nido ▪ [c2] assenza parenti di supporto ▪ [c3] elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (asilo nido, baby sitter)
- [d] Difficoltà a conciliare il mio lavoro con la cura del bambino/bambina, per ragioni legate all'azienda dove lavoro ▪ [d1] la mia sede di lavoro è troppo lontana ▪ [d2] la mia sede di lavoro è stata cambiata ▪ [d3] le mie mansioni sono state cambiate ▪ [d4] l'organizzazione e le condizioni di lavoro sono particolarmente gravose e/o difficilmente conciliabili con le esigenze di cura della prole ▪ [d5] il datore di lavoro non può/non vuole modificare i miei orari di lavoro (turni, flessibilità, ingresso/uscita, etc..) ▪ [d6] il datore di lavoro non può/non vuole concedermi il part-time
- [e] trasferimento dell'azienda dove lavoro
- [f] Altro (specificare.....)

### Altre informazioni

- di aver ricevuto incentivi alle dimissioni/alla risoluzione: SI  NO
- l'orario di lavoro era così articolato:  full time  part time - il turno di lavoro: .....
- di aver chiesto la concessione di un part time SI  NO  - un orario di lavoro più flessibile SI  NO
- che la mia richiesta di part-time o di orario più flessibile è stata accolta: SI  NO  che negli ultimi due anni sono state modificate le mie mansioni: SI  NO
- di aver chiesto al datore di lavoro la fruizione degli istituti normativi e contrattuali disponibili a sostegno della genitorialità SI  NO  di aver fruito degli istituti normativi e contrattuali disponibili a sostegno della genitorialità SI  NO

