Taranto - Protocollo d'intesa per prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione di genere in ambito lavorativo

Siglati ieri, 20/11/2007, presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Taranto, il **Protocollo d'intesa tra il Direttore della medesima Direzione, dott. Giocondo Lippolis e la Consigliera di Parità della provincia di Taranto, dott.ssa Perla Suma**, teso a contrastare, prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione di genere in ambito lavorativo. Il Protocollo avrà validità di due anni dalla data di sottoscrizione.

Si tratta di un provvedimento innovativo nel rispetto delle **“linee guida dell’attività ispettiva in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni”**, annesse al Protocollo Nazionale d’Intesa, sottoscritto tra la Direzione Generale per l’Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e la Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità.

In un’ottica di vicendevole collaborazione, il contenuto del Protocollo si pone l’obiettivo di disciplinare i rapporti, tra i due enti istituzionali, al fine di mettere in atto una tutela reale nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso una costante e fattiva cooperazione, ponendo in essere ogni iniziativa utile a favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e di pari opportunità tra uomo e donna, in attuazione dei principi di uguaglianza e di non discriminazione tra uomini e donne in ambito lavorativo.

Punti salienti dell’accordo sono:

- 1) Tempestività d’intervento da parte del Servizio Ispettivo, in caso di denuncia di situazioni di discriminazione da parte della Consigliera di Parità ovvero di acquisizione di informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile ex art. 15, comma 4, Codice Pari Opportunità, che dovrà esaminare tempestivamente le questioni sollevate nell’ambito dell’ordinaria programmazione dell’attività ispettiva;
- 2) Dovere di informativa da parte della Direzione Provinciale del Lavoro, che, da parte sua, si impegna a segnalare alla Consigliera casi di discriminazione di genere, individuali e plurimi, individuati nelle aziende ispezionate o selezionati tra gli utenti che quotidianamente si rivolgono all’ Ufficio Relazioni con il Pubblico;
- 3) Collaborazione e coordinamento, attraverso uno scambio continuo di informazioni tra le parti, attuato con vari strumenti tra cui:
  - o l’istituzione di un Tavolo Tecnico di studio, composto dal Direttore e/o da funzionari della Direzione Provinciale Lavoro e dalla Consigliera di Parità, per un opportuno scambio di informazioni e con il compito di elaborare le strategie idonee al fine di coordinare la propria rispettiva attività di repressione e disincentivazione di qualsiasi forma di discriminazione di genere diretta o indiretta nei luoghi di lavoro;
  - o il ricevimento periodico, presso la Direzione Provinciale del Lavoro, dell’utenza che ritenga di aver subito discriminazioni di genere e che intende avvalersi dell’assistenza della Consigliera di Parità nelle procedure conciliative, ai sensi dell’art. 410 c.p.c. e art. 66 del D. Lgs. 165/2001;
  - o lo scambio reciproco delle informazioni riguardo le verifiche sullo stato di attuazione dei progetti di azioni positive relativi alla Legge 125/91.
- 4) Formazione professionale: compatibilmente con le proprie priorità istituzionali, la Direzione Provinciale del Lavoro si impegna a consentire la partecipazione del proprio personale ispettivo agli incontri di formazione e di studio organizzati dalla Consigliera di Parità. Inoltre, dal canto suo, la Consigliera di Parità, si impegna a coinvolgere lo staff degli ispettori del lavoro operanti presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Taranto in momenti formativi mirati ad approfondire le loro competenze in tema di discriminazioni di genere, individuali e plurime, promossi dalla Consigliera stessa.

Pregevole, inoltre, l’impegno assunto dal Direttore della Direzione Provinciale del Lavoro di Taranto, dott. Giocondo Lippolis, che ha voluto dare un segnale forte per individuare le principali linee di comportamento alle quali gli uffici ispettivi dovranno attenersi per garantire la corretta applicazione della normativa sulla parità e sulle pari opportunità, onde prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione di genere sui luoghi di lavoro.