

PROTOCOLLO D'INTESA
TRA LA CONSIGLIERA DI PARITA' DELLA PROVINCIA DI LIVORNO
E
C.G.I.L.- C.I.S.L.- U.I.L.. DELLA PROVINCIA DI LIVORNO
PER

LA COLLABORAZIONE TRA LA CONSIGLIERA DI PARITA' E LE ORGANIZZAZIONI
SINDACALI VOLTA ALLA DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLE PARI
OPPORTUNITA', DI AZIONI DI CONCILIAZIONE TRA VITA PROFESSIONALE E VITA
FAMILIARE, E ALL'APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA ANTIDISCRIMINATORIA.

VISTI

la legge 120/2011 con il quale è stata introdotta la c.d "quota rosa" nei consigli di amministrazione.
Il decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 denominato "Codice di Parità Opportunità tra uomo e donna" che, nel recepire i contenuti del precedente decreto legislativo 2000 n. 196. affida tra l'altro alle Consigliere il compito di individuare le procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, Pari Opportunità e garanzia contro le discriminazioni, nonché compiti di diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di formazione culturale sui problemi delle Pari Opportunità e sulle varie forme di discriminazione;
gli articoli 2, 3, 137, 141, del Trattato CE;
l'art. 1-2 del Trattato che istituisce la Costituzione per l'Europa;
la Direttiva 75/117/CEE relativa alla parità retributiva tra uomini e donne nel lavoro;
la Direttiva 76/207/CEE così come modificata dalla Direttiva 2002/73/CE inerenti l'attuazione del principio di parità di trattamento per quanto concerne l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro;
l'art.3 della Costituzione italiana;
l'art. 15 comma 2 della legge 300/70;
la legge 903/77 relativa alla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro ed in particolare gli articoli 1, 2, 3;
l'art.3 della legge 108/90, che sancisce la nullità del licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'art. 15 della legge 300/70;
legge 53/2000 disposizioni per il sostegno della maternità e della parità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città;
il dlgs. 151/2001, Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità;
la legge 125/91 che regolamenta le azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro e che definisce il concetto di discriminazione diretta ed indiretta attribuendo alla Consigliera di parità una legittimazione ad agire giudizialmente o stragiudizialmente;
il dlgs. 30 maggio 2005 di 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, alla promozione professionale e le condizioni di lavoro;
la legge 104 del 24/02/2006, modifica della disciplina normativa relativa alla tutela della maternità delle donne dirigenti;
la Direttiva Dipartimento della Funzione Pubblica del 24/03/2004, misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nella pubblica amministrazione.

PREMESSO:

che è essenziale diffondere la cultura delle Pari Opportunità e la cultura di conciliazione tra la vita lavorativa e vita familiare;

che è opportuno il contrasto alle discriminazioni di genere nel mondo del lavoro;

che è necessaria una collaborazione e una sinergia tra tutti i soggetti che, nel mondo del lavoro, hanno il compito e/o l'interesse di promuovere politiche di pari opportunità e di favorire una corretta applicazione della normativa antidiscriminatoria;

che la Consigliera di Parità svolge funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro,

che le organizzazioni sindacali sono interlocutori privilegiate per i lavoratori e le lavoratrici e svolgono una funzione di prevenzione e di individuazione di situazioni discriminanti sui luoghi di lavoro;

che è di fondamentale importanza l'individuazione di forme di collaborazione e di percorsi comuni e condivisi tra organizzazioni sindacali e la Consigliera di Parità;

che per la realizzazione di un'effettiva azione delle Pari Opportunità e della diffusione di azioni di conciliazione tra la vita lavorativa e vita familiare e di applicazione della normativa

antidiscriminatoria, si è ritenuto necessario realizzare un protocollo d'intesa e di azione tra l'Ufficio della Consigliera di Parità e le Organizzazioni Sindacali.

Tutto ciò valutato,

le parti firmatarie del presente protocollo

SI IMPEGNANO

per un'effettiva collaborazione e per definire comunemente atti, iniziative di studio e di formazione su tematiche di pari opportunità e discriminazione di genere;

per la fornitura, di materiale informativo documentazione, testi di legge e tutto quanto ritenuto utile

per la diffusione della conoscenza della Pari Opportunità;

per la elaborazione e approfondimento di proposte operative in tema di conciliazione tra tempi di vita lavorativa e vita familiare;

per garantire procedure tempestive di segnalazione: alla Direzione Provinciale del Lavoro da parte dell'Ufficio della Consigliera di Parità e delle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori CGIL, CISL, UIL e UGL della Provincia di Livorno per le situazioni di violazione della normativa antidiscriminatoria delle quali siano venute a conoscenza nell'espletamento del proprio mandato.

Le parti firmatarie promuoveranno incontri con le Parti Datoriali (Confindustria, CNA, Confcommercio, Confesercenti, Coldiretti, ecc..) anche per verificare lo stato di attuazione della Carta delle Pari Opportunità e Uguaglianza sul lavoro, per promuovere accordi anche settoriali per la realizzazione di politiche di conciliazione tempi lavoro/tempi di vita e politiche antidiscriminatorie nelle imprese loro associate;

per divulgare nelle realtà aziendali materiale informativo e documentazione utile,

per ogni altra utile iniziativa che, nell'ambito delle rispettive funzioni dei soggetti firmatari del presente protocollo, consenta un più efficace perseguimento degli specifici obiettivi anche attraverso lo scambio sistematico di informazioni.

In particolare per l'applicazione della normativa antidiscriminatoria

Ritenuto che, nel caso in cui debba essere attivata una procedura giudiziale o stragiudiziale per tutelare una lavoratrice o un lavoratore che abbia subito una discriminazione di genere, è necessario affiancare alla tutela offerta da sindacati e/o legale prescelto dal soggetto interessato, l'azione della Consigliera di Parità e cioè al fine di rafforzare la tutela del lavoratore o della lavoratrice discriminato/a.

[Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page]

LA CONSIGLIERA DI PARITÀ SI IMPEGNA, NEI LIMITI DELLE PROPRIE RISORSE E
COMPETENZE, A:

1. collaborare, in tutti i casi di presunta discriminazione segnalati dalle organizzazioni sindacali firmatarie offrendo, se ritenuto necessario alla Consigliera di Parità in base alle normative vigenti, il proprio intervento in giudizio a spese dell'Ufficio.
2. collaborare con gli uffici vertenze ed i legali dei sindacati firmatari sia nell'indagine che nella costruzione di un'eventuale difesa delle persone discriminate.
3. collaborare al reperimento di dati statistici e di tutti gli elementi utili idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI SI IMPEGNANO A:

1. segnalare, con il consenso dell'interessata/o, alla Consigliera di Parità tutti i casi riguardanti una discriminazione di genere nei quali vengano a conoscenza a motivo della loro attività, tale segnalazione all'ufficio della Consigliera di Parità avverrà a mezzo di lettera firmata anche dal lavoratore/lavoratrice, ove verranno indicati nel dettaglio le circostanze poste a fondamento della discriminazione di genere e un breve resoconto sull'andamento della vertenza e sulle eventuali possibilità conciliative;
2. proporre alla lavoratrice/lavoratore, nei casi di discriminazione di genere, una tutela anche sotto il profilo antidiscriminatorio con l'azione ed il supporto della Consigliera di Parità;
3. segnalare alla Consigliera di Parità, con il consenso dei soggetti eventualmente coinvolti ed ai fini statistici, i testi delle sentenze, transazioni ed ogni altro elemento ritenuto utile e relativo a situazioni discriminatorie di cui si siano occupate.

Le parti firmatarie s'incontreranno periodicamente per verificare lo stato di attuazione del presente protocollo.

Livorno, 30 giugno 2015

La Consigliera di Parità Provinciale

Castello, Cecchi

Le Organizzazioni Sindacali

C.G.I.L.

De Luca

C.I.S.L.

Fonelli Terenzi

U.I.L.

Dibona Rossi
Rizzoni Alcega

Sepegnino Agnino
TOSCANA COSTA