



Ispettorato Territoriale del Lavoro
di Pesaro Urbino



Consigliera Provinciale di Parità
di Pesaro Urbino

PROTOCOLLO DI INTESA

TRA

ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO
DI PESARO E URBINO

E

L'UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ
DELLA PROVINCIA DI PESARO E URBINO

L'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Pesaro e Urbino - e la Consigliera di Parità della provincia di Pesaro e Urbino, di seguito denominati rispettivamente ITL Pesaro Urbino e C.P.,

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 impegno";

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;

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 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'Agenzia 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 "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 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 decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 e di collaborare "con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro al fine di rilevare l'esistenza delle violazioni



*Ispettorato Territoriale del Lavoro
di Pesaro Urbino*



*Consigliera Provinciale di Parità
di Pesaro Urbino*

della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;

Valutata la necessità di implementare, su tutto il territorio nazionale, la collaborazione tra gli Ispettorati interregionali e territoriali del Lavoro e le Consigliere/i di Parità e garantire un efficace coordinamento delle iniziative in materia di parità e pari opportunità;

Tenuto conto del coordinamento effettuato dalla Direzione Centrale vigilanza, affari legali e contenzioso dell'Ispettorato Nazionale del lavoro sulle modalità di realizzazione, da parte degli Ispettorati territoriali del lavoro, dell'attività di *intelligence* mirata alla pianificazione degli accessi ispettivi nonché alla realizzazione di iniziative e alla diffusione di buone prassi adottate dagli Uffici in tale materia;

Considerato il monitoraggio delle convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ex art 55 del D. Lgs 151/2001, effettuato, a livello nazionale, dalla Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro in collaborazione con la Consigliera di Parità Nazionale

VISTO il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomini e donne" come modificato dal Decreto Legislativo n. 5 del 25 gennaio 2010 che, nel recepire i contenuti del previgente D.lgs. 23.05.2000 n.196 affida alle consigliere e ai consiglieri di parità compiti di collaborazione con le Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro (oggi rispettivamente Ispettorati Interregionali e Territoriali del lavoro) al fine di individuare procedure efficaci di rilevazioni delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzie contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi e in particolare il comma 4 dell'art.15 del medesimo Decreto il quale stabilisce che su richiesta della Consigliera di Parità, le Direzioni del lavoro, ora Ispettorati Territoriali del Lavoro, territorialmente competenti, acquisiscano nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione 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 rilevazioni indicate nella richiesta;

VISTO il Protocollo d'intesa siglato, a livello nazionale, tra la l'Ispettorato Nazionale del Lavoro e l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità l' 8 giugno 2018 con l'obiettivo comune di intraprendere ogni iniziativa utile a favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e pari opportunità tra uomo e donna, al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione;

VISTO che tale Protocollo, oltre a fornire una serie di indicazioni di carattere generale circa le modalità con cui il rapporto tra Consigliera di parità ed enti di vigilanza dovrebbe svilupparsi, contiene all'art.7, quale raccomandazione finale, l'invito a recepire le disposizioni del presente atto anche attraverso l'eventuale adozione di protocolli operativi che tengano conto delle specifiche realtà territoriali;

VISTO il Protocollo d'Intesa tra la D.T.L. (oggi Ispettorato Territoriale del lavoro) di Pesaro e Urbino e la C.P. di Pesaro e Urbino, sottoscritto in data 10 novembre 2016 con validità triennale;



*Ispettorato Territoriale del Lavoro
di Pesaro Urbino*



*Consigliera Provinciale di Parità
di Pesaro Urbino*

RAVVISATA la necessità di integrare il suddetto protocollo alla luce delle esperienze maturate nonché di rinnovare l'impegno delle parti stante la persistenza di una situazione di svantaggio nel mercato del lavoro a carico della componente femminile e della opportunità di individuare, nei limiti del ruolo e delle prerogative delle parti contraenti, una serie di situazioni meritevoli di maggior tutela;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Dichiarazione di intenti

Nell'espletamento delle funzioni istituzionali, le parti si impegnano a dare nuovo impulso alla consolidata collaborazione volta 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, nell'espletamento delle funzioni loro demandate, a porre in essere ogni iniziativa utile a favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e di pari opportunità tra uomo e donna nel lavoro, al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione di genere;

Tale rapporto di collaborazione sarà mirato a rafforzare il coordinamento tra le rispettive attività e lo scambio reciproco di esperienze e buone prassi sulle tematiche della parità e pari opportunità e sarà disciplinato dai seguenti articoli

Art. 1

Azioni di collaborazioni

L'Ispettorato Territoriale Lavoro Pesaro Urbino si impegna:

- a segnalare alla Consigliera di Parità provinciale eventuali situazioni discriminatorie, anche collettive, riscontrate durante le ispezioni effettuate negli ambiti lavorativi ovvero di cui gli Uffici siano venuti a conoscenza tramite l'URP o apposita segnalazione.

La C.P. riceverà gli utenti segnalati nel proprio Ufficio ubicato presso l'Ufficio Pari Opportunità della Provincia di Pesaro e Urbino;

- a trasmettere informazioni alla C.P. sugli squilibri nella posizione tra uomini e donne riscontrati in azienda, nel corso delle ispezioni e su ogni altra questione di comune interesse;

La Consigliera di Parità provinciale si impegna a segnalare a sua volta alla all' ITL Pesaro Urbino le violazioni delle norme antidiscriminatorie nonché di quelle volte a disciplinare il rapporto di lavoro cui sia venuta a conoscenza nello svolgimento del proprio mandato;

Le parti si impegnano altresì a garantire rispettivamente il raccordo sui rapporti relativi alla situazione del personale che le aziende con più di 100 dipendenti sono tenute a presentare ex art 46, D.Lgs 198/2006, esaminando tempestivamente, ciascuno per i profili di propria competenza, eventuali questioni e problematiche in merito;

L'Ispettorato Territoriale del Lavoro e la Consigliera di Parità provinciale collaborano nell'analisi dei dati e nella redazione del rapporto annuale sulle convalide delle dimissioni/risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri/dei lavoratori padri, sulla base di un'attenta lettura delle motivazioni addotte dai lavoratori/lavoratrici interessate e con particolare attenzione a quelle connesse a "condizione di lavoro particolarmente gravose o difficilmente conciliabili con esigenze di cura della prole";



*Ispettorato Territoriale del Lavoro
di Pesaro Urbino*



*Consigliera Provinciale di Parità
di Pesaro Urbino*

Art. 2 Collaborazione nell'analisi dei dati

L'ITL e l'Ufficio della Consigliera di parità si impegnano a collaborare nell'analisi dei dati e nell'interpretazione dei fenomeni connessi alle convalide delle dimissioni/risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri attraverso l'accesso all'apposito applicativo informatico, ferma restando la necessità di provvedere all'eventuale divulgazione dei dati stessi a livello territoriale solo a seguito dell'avvenuta pubblicazione sul sito dell'INL della consueta relazione annuale.

Art. 3 Pianificazione degli accessi ispettivi

L'Ispettorato Territoriale del lavoro esaminerà tempestivamente le richieste di intervento presentate dalla Consigliera/dai Consiglieri di parità recanti le indicazioni necessarie all'effettuazione degli accertamenti di competenza del personale ispettivo.

Inoltre, a seguito di specifica valutazione dei contenuti delle segnalazioni stesse e della opportunità di programmare verifiche ispettive in merito, disporranno i conseguenti accessi ispettivi compatibilmente con la pianificazione ordinaria della vigilanza;

Art. 4 Attività formative

Le parti si impegnano a promuovere momenti di approfondimento e studio che coinvolgano il proprio personale allo scopo di rafforzare competenze, conoscenze e metodologie di intervento e di valutazione nell'ambito delle azioni antidiscriminatorie e di tutela e promozione della parità e pari opportunità nei luoghi di lavoro. A tal fine valuteranno la possibilità di realizzare iniziative di informazione quali conferenze, seminari, convegni sulle tematiche del lavoro affrontate in una prospettiva di genere, assumendo, per gli aspetti di rispettiva competenza, senza oneri a carico dell'Amministrazione, con l'eventuale coinvolgimento, altresì, di associazioni datoriali, organizzazioni sindacali, ordini professionali e altre istituzioni competenti in materia.

L'Ispettorato Territoriale del Lavoro e la Consigliera di parità si impegnano a promuovere iniziative formative, promosse anche disgiuntamente da svolgersi a livello locale, in materia di funzioni ispettive sui temi della discriminazione di genere, diretta e indiretta, e su altre tematiche di comune interesse;

Art. 5 Scambio di buone prassi

Le parti si impegnano a rilevare e diffondere le buone prassi e le misure di intervento adottate sul territorio nazionale per la verifica e l'attuazione effettiva del principio delle pari opportunità, nonché a monitorare i risultati concretamente conseguiti.



*Ispettorato Territoriale del Lavoro
di Pesaro Urbino*



*Consigliera Provinciale di Parità
di Pesaro Urbino*

**Art. 6
Incontri istituzionali**

Al fine di migliorare la sinergia istituzionale tra le parti, potranno essere promossi, a livello territoriale, incontri finalizzati alla disamina di casi specifici, con l'eventuale coinvolgimento diretto dei soggetti interessati (lavoratori, OO.SS., datori di lavoro e le competenti Direzioni Generali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali), allo scopo di rimuovere eventuali comportamenti discriminatori segnalati o situazioni di squilibrio di particolare rilevanza.

Le parti si impegnano inoltre a riunirsi periodicamente per un opportuno scambio di informazioni e per coordinare la rispettiva attività di repressione e disincentivazione di qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, di genere nei luoghi di lavoro, nonché per l'eventuale concertazione di interventi mirati, nell'ambito delle rispettive funzioni, anche al fine di accertare e sanzionare fenomeni di sfruttamento lavorativo.

**Art. 7
Collaborazione in materia di tutela di lavoratrici/lavoratori vittime di discriminazioni**

Le parti si impegnano a collaborare nella soluzione delle problematiche connesse ai fenomeni di discriminazione di genere, assicurando le azioni di contrasto di competenza dell'ITL, nonché il necessario supporto della Consigliera di parità in favore dei lavoratori e delle lavoratrici interessate

**Art. 8
Validità dell'intesa**

Il presente protocollo d'intesa ha validità di cinque anni a partire dalla data di sottoscrizione, con possibilità di proroga.

PESARO 08 GIU. 2020

*IL CAPO DELL'ISPettorato
TERRITORIALE DEL LAVORO
Dr.ssa Cristiana Di Muzio*

*LA CONSIGLIERA DI PARITA'
PROVINCIALE*

Dr.ssa Romina Pierantoni

