



**PROTOCOLLO DI INTESA**  
**TRA**  
**ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO**  
**DI PESARO E URBINO**  
**E**  
**LA CONSIGLIERA DI PARITA'**  
**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.,

**VISTI** gli artt. 3 e 37 della Costituzione che sanciscono la parità tra uomo e donna, sia a livello generale, attraverso il principio di eguaglianza, formale e sostanziale, sia con disposizioni specificatamente riferite al lavoro, alla famiglia ed alle attività pubbliche;

**VISTA** la Legge 17 maggio 1999, n. 144, ed in particolare l'articolo 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 Consiglieri 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'articolo 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" che, all'art.7, affida al personale ispettivo degli Uffici 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 tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione e la promozione professionale e le condizioni di lavoro;

**VISTO** il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", che, all'art 15, comma 1, lett. e), prevede la cooperazione istituzionale tra gli Uffici territoriali e la Consigliera di Parità "al fine di



individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi”, nonché l’art. 15, comma 5, il quale stabilisce che, su richiesta delle Consigliere di Parità, gli Uffici 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, della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego”;

**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 Direzioni interregionali del lavoro, Ispettorati d’Area Metropolitana e Ispettorati territoriali del lavoro che svolgono i compiti delle sopresse Direzioni territoriali del lavoro (come previsto dal D. D. n. 49 del 27 luglio 2023 e dal D.D. n. 64 del 5 ottobre 2023);

**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 Direzioni Interregionali del lavoro, Ispettorati d’Area Metropolitana e Ispettorati 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 (oggi rispettivamente Direzioni interregionali del lavoro, Ispettorati d’Area Metropolitana e Ispettorati territoriali del lavoro), al fine di rilevare l’esistenza delle violazioni della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante pacchetti formativi”;

**VISTA** la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”;

**VISTA** la legge n. 4 del 15 gennaio 2021 “Ratifica e esecuzione della Convenzione dell’ILO n.190 sull’eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro...”;



**VISTO** il D.L. 31 maggio 2021 n. 77, convertito con modificazioni dalla legge 29 luglio 2021, "Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure" che all'art. 47 rafforza la tutela delle donne lavoratrici attraverso un sistema di controllo delle Consigliere Regionali di Parità sulla occupazione femminile;

**VISTA** la legge n. 162 del 5 novembre 2021 "Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo" finalizzata al rafforzamento della tutela della parità uomo donna in ambito lavorativo;

**VISTO** il Piano d'azione dell'Unione Europea sulla parità di genere per il periodo 2021-2025 che prevede iniziative volte ad accrescere l'impegno dell'UE per la parità di genere e la realizzazione dell'obiettivo di sviluppo sostenibile n. 5 nell'ambito dell'Agenda 2030, relativo al raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'empowerment di tutte le donne e le ragazze;

**RITENUTO**, alla luce di quanto sopra, di aggiornare il precedente Protocollo di Intesa sottoscritto dall'ITL di Pesaro e Urbino e la C.P. di Pesaro e Urbino in data 8 giugno 2020 implementando la collaborazione tra le parti per garantire un efficace coordinamento delle iniziative in materia di parità e pari opportunità;

**TENUTO CONTO** del coordinamento effettuato dalla Direzione centrale vigilanza e sicurezza del lavoro dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro sulle modalità di realizzazione, da parte degli Ispettorati d'Area metropolitana e 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. n. 151/2001, effettuato, a livello nazionale, dalla Direzione centrale vigilanza e sicurezza del lavoro dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro in collaborazione con la Consigliera nazionale di parità;

**VISTO** il nuovo Protocollo d'intesa siglato, a livello nazionale, tra l'Ispettorato Nazionale del Lavoro e l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità il 14 maggio 2025 con l'obiettivo di rafforzare la storica collaborazione istituzionale per la promozione della parità di genere e la prevenzione e contrasto delle discriminazioni nei luoghi di lavoro;

**PRESO ATTO** che il nuovo Protocollo definisce modalità operative ancora più efficaci per individuare e sanzionare le violazioni della normativa in materia di parità e pari opportunità, anche attraverso segnalazioni tempestive di azioni discriminatorie, la condivisione strutturata dei dati statistici e delle risultanze ispettive, l'avvio di iniziative formative e informative a livello nazionale e territoriale per ispettori e Consigliere di Parità;

**CONSIDERATO** che tale Protocollo, oltre a fornire una serie di indicazioni di carattere generale per la promozione della parità di genere e la prevenzione e contrasto delle discriminazioni nei luoghi di lavoro, 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 e delle modifiche normative intervenute;



## **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.

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 collaborazione**

L'Ispettorato Territoriale Lavoro Pesaro Urbino si impegna, relativamente ai propri ambiti di competenza, a dare comunicazione tempestiva, alla Consigliera di parità di eventuali situazioni discriminatorie di genere, anche collettive, riscontrate durante le ispezioni effettuate ovvero di cui sia venuto a conoscenza tramite l'URP o mediante apposita segnalazione.

La Consigliera di parità, si impegna a segnalare altrettanto tempestivamente all'Ispettorato del lavoro eventuali forme di discriminazione di genere di cui sia venuta a conoscenza direttamente o con ogni altro mezzo in occasione dello svolgimento del proprio mandato, al fine di determinare una sinergia di interventi mirati alla rimozione delle medesime discriminazioni, previo accertamento del fatto in concreto.

Le parti si impegnano altresì ad analizzare le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori occupati nelle realtà produttive di grandi e medie dimensioni, destinatarie dell'obbligo di invio del report ex art 46, D.lgs. 198/2006, esaminando tempestivamente eventuali questioni e problematiche in merito, ciascuno per i profili di propria competenza;

La Consigliera di parità, in particolare, nell'ambito delle valutazioni attinenti alla certificazione di genere ai sensi dell'art. 46 bis comma 2 lett. c) della legge 198/2006 come modificato dalla legge n.162/2021, segnala all'Ispettorato del lavoro i casi di non congruenza e di mancata trasmissione dei rapporti biennali sulla situazione del personale.

### **Art. 2**

#### **Condivisione dati statistici**

L'ITL e l'Ufficio della Consigliera di parità si impegnano a collaborare rendendo disponibili i dati statistici di competenza, relativi all'attività di vigilanza in materia di discriminazione di genere nei luoghi di lavoro e alle convalide delle dimissioni/risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro delle lavoratrici madri/padri lavoratori una volta che gli stessi siano stati pubblicati dalla competente Direzione Centrale dell'INL.



### **Art. 3**

#### **Pianificazione degli accessi ispettivi**

L'Ispettorato Territoriale del lavoro esaminerà tempestivamente le richieste di intervento presentate dalla Consigliera di parità recanti le indicazioni necessarie anche ai fini dei possibili accertamenti di competenza del personale ispettivo in particolare dando priorità agli accessi ispettivi nei casi in cui l'Ispettorato ravvisi discriminazioni collegate allo stato di maternità della lavoratrice o dalle quali possano emergere profili di rilevanza penale.

### **Art. 4**

#### **Iniziative di aggiornamento professionale e di promozione**

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, senza oneri a carico dell'Amministrazione, attività informative e/o formative quali conferenze, seminari, convegni sulle tematiche lavoristiche affrontate in una prospettiva di genere, con l'eventuale coinvolgimento, altresì, di associazioni datoriali, organizzazioni sindacali, ordini professionali e altre istituzioni competenti in materia nonché con la partecipazione di rappresentanti di altri enti e associazioni interessati alla materia in esame.

### **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 e condividere i risultati concretamente conseguiti.

### **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 delle istituzioni interessate e, ove ritenuto opportuno, dei soggetti coinvolti, 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

##### Attuazione e validità dell'intesa

Le parti si impegnano a diffondere i contenuti del presente Protocollo a livello territoriale e a darne attuazione.

Il presente protocollo d'intesa ha validità di cinque anni a partire dalla data di sottoscrizione, con possibilità di proroga. Dal presente protocollo non derivano oneri finanziari per le parti né nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Pesaro, 15 luglio 2025

IL DIRETTORE DELL'ISPettorato  
TERRITORIALE DEL LAVORO

Dr.ssa Cristiana Di Muzio

LA CONSIGLIERA DI PARITA'

Dr.ssa Romina Pierantoni