



Regione Emilia-Romagna



**ISISPETTORATO INTERREGIONALE DEL LAVORO
DI VENEZIA**

Campo San Polo 2171- VENEZIA

Email IL.Venezia@ispettorato.gov.it

PEC il.venezia@pec.ispettorato.gov.it www.ispettorato.gov.it

Viv.le Aldo Moro, 38- BOLOGNA

E Email Consparita@Regione.Emilia-Romagna.it
www.regione.emilia-romagna.it/consigliere-di-parita

PROTOCOLLO D'INTESA

VISTA la legge 17 maggio 1999 n. 144 e, 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 da 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 il "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 del lavoro 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. 5, 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 della Consigliera 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 fra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego”;*

VISTO il D.M. 15 gennaio 2014 adottato dal Ministro 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, 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’articolo 33 modifica e sostituisce l’articolo 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 contro le discriminazioni, anche mediante pacchetti formativi”;*

VISTA l’esigenza di aggiornare, anche alla luce della citata istituzione dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro, i contenuti del Protocollo d’intesa stipulato, in data 25 giugno 2007, tra la Direzione Generale per l’Attività Ispettiva (soppressa in forza del citato D.Lgs. 149/2015 e confluita nella Direzione Centrale Vigilanza, Affari Legali e Contenzioso dell’INL), la Direzione generale del Mercato del Lavoro (soppressa in forza del D.Lgs. 150/2015 e confluita nell’Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro) e la Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità e, in particolare, di addivenire alla stipula di un nuovo protocollo d’intesa per concordare le modalità di collaborazione, coordinamento e formazione tra l’Agenzia Ispettiva e la Rete Nazionale in ottemperanza alle vigenti disposizioni di legge in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni;

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. n. 151/2001, effettuato, a livello nazionale, dalla Direzione Centrale Vigilanza, Affari Legali e Contenzioso dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro in collaborazione con la Consigliera nazionale di parità;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE DICHIARAZIONE DI INTENTI

Nell'espletamento delle rispettive 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 dei 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 interregionale del lavoro si impegna a sensibilizzare gli ispettori territoriali al fine di garantire la costante attuazione delle seguenti forme di collaborazione:

- comunicazione tempestiva, nei rispettivi ambiti territoriali, all'Ufficio delle/gli Consigliere/i di parità di eventuali situazioni discriminatorie di genere, anche collettive, riscontrate durante le ispezioni effettuate ovvero di cui l'Ispettorato sia venuto a conoscenza tramite l'URP o mediante apposita segnalazione;
- trasmissione di informazioni alle competenti Consigliera/i di parità 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 Regionale di parità si impegna a sensibilizzare le Consigliere/i di parità affinché segnalino all'Ispettorato interregionale del Lavoro e agli Ispettorati territoriali del Lavoro le violazioni delle norme antidiscriminatorie nonché di quelle volte a disciplinare il rapporto di lavoro, di cui siano venute a conoscenza in occasione dello svolgimento del proprio mandato.

Le parti si impegnano, altresì, a garantire rispettivamente che gli Ispettorati territoriali del lavoro e le Consigliere/i di parità si raccordino e si informino reciprocamente sui rapporti relativi alla situazione del personale che le aziende con più di 100 dipendenti sono tenuti a presentare ex art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, esaminando tempestivamente ciascuno per i profili di propria competenza eventuali questioni e problematiche in merito.

L'Ispettorato Interregionale del lavoro e la Consigliera regionale di parità 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 una attenta lettura delle motivazioni addotte dai lavoratori/lavoratrici interessate e con particolare attenzione a quelle connesse a "condizioni di lavoro particolarmente gravose o difficilmente conciliabili con esigenze di cura della prole".

Art. 2

Accesso ai dati statistici

Su richiesta della Consigliera regionale di parità, l'Ispettorato Interregionale del Lavoro renderà disponibili i dati statistici di competenza, relativi all'attività di vigilanza in materia di discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro e alle convalide delle dimissioni/risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro delle lavoratrici madri/dei lavoratori padri, una volta che gli stessi siano stati validati dalla competente Direzione Centrale dell'INL.

Art.3

Pianificazione degli accessi ispettivi

L'Ispettorato Interregionale del lavoro raccomanderà agli Ispettorati territoriali del lavoro di esaminare tempestivamente le richieste di intervento presentate dalle Consigliere/i 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 dell'opportunità di programmare verifiche ispettive in merito, gli uffici territoriali disporranno i conseguenti accessi ispettivi compatibilmente con la pianificazione ordinaria della vigilanza nel rispettivo ambito geografico.

Art. 4

Attività informative e formative

Le parti si impegnano a promuovere momenti di approfondimento e studio che coinvolgano il proprio personale, allo scopo di rafforzare le competenze, le conoscenze e le 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 lavoristiche affrontate in una prospettiva di genere, assumendo per gli aspetti di rispettiva competenza, i connessi oneri organizzativi ed economici, con l'eventuale coinvolgimento, altresì, di associazioni datoriali, organizzazioni sindacali, ordini professionali e altre Istituzioni competenti in materia.

L'Ispettorato Interregionale del Lavoro e la Consigliera regionale di parità si impegnano a promuovere il coinvolgimento delle Consigliere/i di parità e del personale ispettivo dell'Ispettorato Interregionale e degli Ispettorati Territoriali del lavoro in iniziative formative, 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 sviluppare strumenti e procedure che consentano una migliore comunicazione ed un flusso informativo tra i diversi organismi, funzionale a realizzare efficaci tecniche di intelligence; a promuovere incontri finalizzati alla disamina di casi specifici anche per elaborare modalità di comunicazione e di intervento adeguate agli scopi di competenza. Le parti provvederanno a diffondere le buone prassi per favorire la verifica e l'attuazione effettiva delle pari opportunità nel territorio. I risultati conseguenti saranno oggetto di adeguato monitoraggio.

Art. 6

Incontri istituzionali

Al fine di migliorare la sinergia istituzionale tra le parti, potranno essere promossi, senza oneri economici a carico dell'amministrazione, incontri finalizzati alla disamina di casi significativi, con l'eventuale

coinvolgimento diretto dei soggetti interessati (lavoratori, OO.SS., datori di lavoro e le competenti Direzioni Generali del Ministero del Lavoro), 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 le rispettive attività di repressione e disincentivazione e di qualsiasi forma di discriminazione di genere, diretta o indiretta, nei luoghi di lavoro, nonché per l'eventuale concertazione di interventi mirati, nell'ambito delle rispettive funzioni, anche al fine di accertare, reprimere 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 in particolare, invitano gli ispettorati territoriali del lavoro e le Consigliere/i di parità provinciali a recepire le disposizioni del presente atto anche attraverso l'eventuale adozione di protocolli operativi che tengano conto delle specifiche realtà territoriali.

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

*Il Capo dell'Ispettorato interregionale
del Lavoro
Dott. Stefano Marconi*

*La Consigliera di Parità per la
Regione Emilia Romagna
Dott.ssa Sonia Alvisi*

dicembre 2018