



ISPEL TORATO TERRITORIALE DEL LAVORO
PADOVA

PROTOCOLLO D'INTESA

tra

ISPEL TORATO TERRITORIALE DEL LAVORO di PADOVA

e

CONSIGLIERA DI PARITA' della PROVINCIA di PADOVA

VISTA la legge 17 maggio 199 n. 144 e, in particolare, l'art 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 e delle consigliere 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 ed integrazioni, recante il "*Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art 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 sulla 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 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 alla 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 in materia 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 tra 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 della ispezione - sia allo scopo di individuare *“ulteriori profili di discriminazione di genere”* sia per acquisire informazioni circa specifiche situazioni discriminatorie segnalate all’Ufficio dalla Consigliera – nonché nella successiva fase dell’espletamento dell’attività ispettiva, per raccogliere qualificate dichiarazioni, indicazioni o delucidazioni relative alla ispezione in corso;

VISTO il D. Lgs 15 giugno 2015, n. 80 recante *“Misure per la conciliazione di esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell’art 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 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 Territo 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 ed altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e di 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 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 DLgs 149/20015 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 addvenire 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 padri lavoratori 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 di 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 ed a attivare efficaci azioni di contrasto alle discriminazioni di genere, con particolare riferimento al ruolo genitoriale dei lavoratori e delle 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 del Lavoro di Padova si impegna, relativamente ai propri ambiti di competenza, a dare tempestiva comunicazione alla Consigliera provinciale di parità di eventuali situazioni discriminatori di genere, anche collettive, riscontrate durante le verifiche ispettive 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 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.

In linea con quanto sopra, l'Ispettorato si impegna ad informare l'utenza, in caso di convalida di dimissioni di lavoratrici madri e padri lavoratori, con prole di età inferiore ai tre anni, della possibilità di stabilire un colloquio con la Consigliera di Parità, per affrontare e condividere problematiche di particolare rilevanza e delicatezza, oltre a garantire la trasmissione di informazioni in ordine ad eventuali squilibri riscontrati in azienda nelle posizioni lavorative di uomini e donne, acquisite nel corso della verifica ispettiva o tramite altra fonte.

Le parti si impegnano, altresì, ad analizzare le condizioni delle lavoratrici e lavoratori occupati nelle realtà produttive di grandi e medie dimensioni, destinatarie dell'obbligo di invio del report ex art 46 D. Lgs 11 aprile 2006 n. 198, rilevando profili di intervento secondo le proprie competenze.

L'Ispettorato Territoriale del Lavoro e la Consigliera provinciale di Parità collaborano altresì 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

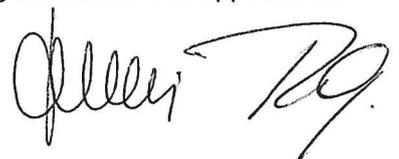
Accesso ai dati statistici

Su richiesta della Consigliera provinciale di Parità, l'Ispettorato Territoriale del Lavoro renderà disponibili i dati statistici di competenza, relativi alla 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/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 Territoriale del Lavoro esaminerà tempestivamente le richieste di intervento presentate dalla Consigliera di Parità recanti le indicazioni necessarie all'effettuazione degli accertamenti di competenza del personale ispettivo. A seguito di specifica valutazione dei contenuti delle segnalazioni e dell'opportunità di



programmare verifiche ispettive in merito, l'Ispettorato procederà con i conseguenti accessi ispettivi compatibilmente con la pianificazione ordinaria della vigilanza nel proprio ambito di competenza geografica.

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 modalità di intervento 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 organizzare iniziative di informazione, quali conferenze, seminari, convegni sulle tematiche lavoristiche affrontate in una prospettiva di genere, con l'eventuale coinvolgimento di associazioni datoriali, organizzazioni sindacali, ordini professionali e altre Istituzioni.

Art 5

Scambio di buone prassi

Le parti si impegnano a codificare dinamiche di "buone prassi" attraverso strumenti e procedure che consentano di migliorare la comunicazione e a realizzare efficaci tecniche di "intelligence", nonché a diffondere le medesime per garantire una sensibilizzazione del territorio sulla tematica delle pari opportunità, anche attraverso materiale informativo - vademecum, brochure, pubblicazioni -.

Art 6

Incontri istituzionali

Al fine di migliorare la sinergia istituzionale tra le parti, potranno essere promossi incontri finalizzati alla disamina di casi specifici, con l'eventuale coinvolgimento dei soggetti interessati (lavoratori, OO.SS., datori di lavoro) allo scopo di rimuovere i comportamenti discriminatori segnalati o le situazioni di squilibrio di genere di particolare rilevanza.

Art 7

Attuazione e validità dell'intesa

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

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

Padova, 19 dicembre 2018

Il Capo dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro

Dott.ssa Rosanna Giaretta



La Consigliera Provinciale di Parità

Avv. Michela Mainardi

Per adesione e conferma



16/07/2021