



Ispettorato territoriale di Sassari



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ



PROVINCIA DI SASSARI

PROTOCOLLO DI INTESA

tra l'Ispettorato territoriale del lavoro di Sassari

e l'Ufficio della Consigliera di parità della Provincia di Sassari

VISTA la Legge 10 aprile 1991, n. 125, recante *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"*;

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, 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 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, 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 Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*, che in attuazione della Legge 28 novembre 2005, n. 246, disciplina la figura e il ruolo delle consigliere e dei consiglieri di parità in termini di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di pari opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro;

VISTO il Decreto Legislativo 30 maggio 2005, n. 145 - *"Attuazione della Direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra uomini e donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro"*;

VISTO il Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 - *"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 di impiego"*;

VISTO il Decreto Legislativo 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 Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151 recante *“Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico dei 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 Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198, 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, 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 della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante pacchetti formativi”*;

VISTO il Protocollo d’intesa stipulato, in data 6 giugno 2007 tra la Direzione generale per l’attività Ispettiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e la Rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e il documento contenente le linee guida dell’attività ispettiva in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni;

VISTO il Decreto Direttoriale emanato in data 12 gennaio 2009 delle Direzioni generali per l’attività ispettiva e del mercato del lavoro del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali e la Rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità inerente alla costituzione del *“Tavolo tecnico di studio”* avente il compito di predisporre un programma di lavoro individuando le priorità in materia di pari opportunità e parità di trattamento tra uomini e donne;

VISTO il Decreto Legislativo 23 aprile 2004, n. 124, di razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro che, all’articolo 7 affida al personale ispettivo delle Direzioni del lavoro compiti di vigilanza, per quanto di competenza, 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, tra cui le norme poste a tutela della parità di trattamento tra uomo e donna nei luoghi di lavoro;

VISTA la Legge 10 dicembre 2014, n. 183, recante *“Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell’attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”* e, in particolare, l’articolo 1, comma 7, lettera i);

VISTO il Decreto Legislativo 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”*, istitutivo dell’*“Ispettorato Nazionale del Lavoro”* che integra i servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell’INPS e dell’INAIL ed opera sotto la vigilanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

VISTO il Codice di comportamento del personale Ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, emanato con Decreto Ministeriale del 15 gennaio 2014 e, in particolare, l'articolo 5, comma 2, che dispone che, sulla base delle intese assunte a livello locale, il responsabile della programmazione dell'attività ispettiva assuma contatti con la Consigliera di parità per la verifica dei casi da quest'ultima segnalati e per individuare eventuali ulteriori profili di discriminazioni di genere;

VISTO il Protocollo d'intesa prot. n. 4256 del 9 aprile 2018, stipulato tra l'Ispettorato interregionale del lavoro di Roma e le Consigliere di parità delle Regioni Abruzzo, Lazio, Sardegna, Toscana, Umbria, che considera *"la necessità di attivare uno strumento di coordinamento tra i livelli regionali e provinciali dei medesimi organi, in modo da implementare e radicare sul territorio quanto previsto a livello nazionale"* e i suoi contenuti integrativi rispetto a precedenti protocolli, in particolare:

- la possibilità per le Consigliere di parità, previ accordi in ambito territoriale sulle modalità e tempistiche, di accedere agli Uffici degli Ispettorati territoriali ove si procede alle convalide delle dimissioni delle lavoratrici madri dei lavoratori padri, entro tre anni dalla nascita del figlio;
- l'impegno delle Consigliere di parità di assicurare agli Ispettorati territoriali del lavoro ogni notizia utile ai fini istituzionali, acquisita nel corso delle competenti attività di promozione dei principi di uguaglianza, opportunità e di non discriminazione;

VISTO il Protocollo d'intesa stipulato in data 24 maggio 2012 tra la Direzione territoriale del lavoro di Sassari e l'Ufficio della Consigliera di parità, con il quale le parti hanno convenuto di realizzare una fattiva collaborazione articolata a livello provinciale con l'obiettivo di realizzare un'azione sinergica di contrasto alle discriminazioni di genere nel mondo del lavoro e di promozione delle pari opportunità da attuarsi attraverso:

- incontri di formazione e di studio a cura dell'Ufficio della Consigliera di parità, destinati al personale ispettivo, sulle tematiche di volta in volta individuate e senza alcun aggravio economico per la Direzione del lavoro;
- procedure tempestive di reciproca segnalazione tra le parti, di situazioni di violazione della normativa antidiscriminatoria rilevate dalla Consigliera di parità nell'espletamento del proprio mandato e dalla Direzione territoriale del lavoro nell'ambito della propria attività istituzionale laddove emerga l'opportunità dell'intervento dell'Ufficio della Consigliera di parità;
- scambio sistematico di informazioni anche mediante la predisposizione di apposita modulistica e/o software che consenta una migliore pianificazione sia dell'attività di vigilanza che degli interventi dell'Ufficio della Consigliera di parità;
- ogni altra utile iniziativa che, nell'ambito delle rispettive funzioni dei firmatari del Protocollo, consenta un più efficace perseguimento degli obiettivi;

RITENUTO OPPORTUNO confermare e rilanciare la collaborazione tra Ispettorato territoriale del lavoro di Sassari (di seguito: "Ispettorato territoriale del lavoro") e l'Ufficio della Consigliera di parità, incoraggiando l'implementazione di forme di collaborazione anche a livello territoriale al fine di garantire un efficace coordinamento delle iniziative in materia di parità e pari opportunità;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Dichiarazione di intenti

Nell'espletamento delle funzioni istituzionali, l'Ispettorato territoriale del lavoro e l'Ufficio della Consigliera di parità 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. 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.

Articolo 1 – Azioni di collaborazione

1. L'Ispettorato territoriale del lavoro si impegna a sensibilizzare gli Ispettori del lavoro al fine di garantire la costante attenzione su episodi di discriminazione e l'attuazione delle seguenti forme di collaborazione:

- a) segnalazione tempestiva, nell'ambito provinciale, all'Ufficio della Consigliera di parità di eventuali situazioni discriminatorie di genere riscontrate in occasione delle ispezioni effettuate ovvero di cui l'Ispettorato sia venuto a conoscenza;
- b) trasmissione di informazioni all'Ufficio della Consigliera 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.

2. L'Ufficio della Consigliera di parità si impegna:

- a) a trasmettere all'Ispettorato territoriale del lavoro le segnalazioni pervenute dalle lavoratrici e dai lavoratori, al fine di attivare gli strumenti previsti dalla normativa vigente;
- b) a segnalare all'Ispettorato territoriale del lavoro le violazioni delle norme antidiscriminatorie nonché di quelle volte a disciplinare il rapporto di lavoro, di cui sia venuta a conoscenza in occasione dello svolgimento del proprio mandato.

3. Le parti dovranno raccordarsi ed informarsi reciprocamente sui rapporti relativi alla situazione del personale che le aziende con più di 100 dipendenti sono tenute a presentare ai sensi dell'articolo 46, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

Articolo 2 – Dati statistici

1. L'Ispettorato territoriale del lavoro si impegna a comunicare all'Ufficio della Consigliera di parità i dati in suo possesso concernenti il monitoraggio delle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ai sensi dell'articolo 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151.
2. Su richiesta della Consigliera di parità l'Ispettorato territoriale del lavoro renderà disponibili i dati statistici in proprio possesso, concernenti le convalide nel proprio ambito di competenza al fine di evidenziare le eventuali problematiche di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare nonché di offrire elementi utili alla verifica della effettiva volontarietà delle dimissioni.

Articolo 3 – Attività informative e formative

1. Al fine di rafforzare le competenze, le conoscenze e le metodologie di intervento nell'ambito delle azioni antidiscriminatorie, le parti si impegnano a coinvolgere il proprio personale in iniziative di informazione, formazione, prevenzione e promozione in materia di pari opportunità e parità di trattamento, attraverso incontri, conferenze, seminari, convegni di approfondimento, privilegiando l'esame delle tematiche lavoristiche in una prospettiva di genere.
2. Le parti potranno prevedere la partecipazione di enti, associazioni ed organizzazioni di categoria, lavoratori e datori di lavoro agli incontri di cui al comma precedente.
3. Le parti assumeranno, per gli aspetti di rispettiva competenza, i connessi oneri organizzativi ed economici.

Articolo 4 – Scambio di buone prassi

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

Articolo 5 – Incontri istituzionali

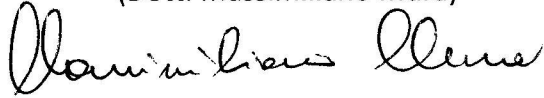
1. Al fine di migliorare la sinergia istituzionale tra le parti, potranno essere promossi incontri finalizzati alla disamina di casi specifici, con l'eventuale coinvolgimento diretto dei soggetti interessati (enti, associazioni ed organizzazioni di categoria, lavoratori e datori di lavoro), allo scopo di rimuovere eventuali comportamenti discriminatori segnalati o situazioni di squilibrio di particolare rilevanza.
2. Le parti si impegnano, inoltre, ad incontrarsi - qualora se ne ravvisasse la necessità - per un opportuno scambio di informazioni e per coordinare la rispettiva attività di disincentivazione 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.

Articolo 6 – Attuazione e validità dell'intesa

1. Il presente Protocollo d'intesa ha la validità di due anni a partire dalla data di sottoscrizione, con proroga tacita, alla scadenza, per ulteriori due anni, salvo volontà di disdetta manifestata per iscritto da almeno una delle parti.

Sassari, 15 maggio 2018

IL CAPO DELL'ISPettorato TERRITORIALE
(Dott. Massimiliano Mura)



LA CONSIGLIERA DI PARITÀ
PER LA PROVINCIA DI SASSARI
(Dott.ra Maria Antonietta Sale)

