



Ispettorato Territoriale del Lavoro di Udine-Pordenone

PROTOCOLLO D'INTESA

Tra

L'ispettorato territoriale del Lavoro di Udine e Pordenone

e

gli Uffici delle Consigliere di Parità delle Province di Udine e Pordenone

-Visti gli artt. 2, 3, 37, 51, 117 della Costituzione Italiana;

-Visto l'art. 15 comma 2 della legge 300/70 recante *"Norme sulla tutela della libertà, dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento"*;

-Vista la Legge 17 maggio 1999 n. 144 *"Misure in materia di investimenti delega al Governo per il riordino degli incentivi all'occupazione e della normativa che disciplina l'INAIL, nonché disposizioni per il riordino degli enti previdenziali"* ed 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/delle consiglieri/e di parità ed a migliorare l'efficienza delle azioni positive di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125;

-Visto il d.lgs. 8.3.2000 n. 53 recante *"Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"*

-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'art. 15 della legge 8 marzo 2000 n. 53"*

-Visto il d.lgs 9.7.2003 n. 216 recante *"attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"*

-Visto il D. lgs 23 aprile 2004 n. 124 recante *"razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro, a norma dell'art. 8 della legge 14 febbraio 2003, n. 30" 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 Diretta 2002/73/CE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento 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 *"Codice delle Pari opportunità"* che affida, tra l'altro, alle Consigliere e Consiglieri di Parità, compiti di collaborazione con le Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro al fine di

individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzie contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi, anche compiti di diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione (art. 15 n. 1 lettere f e g). e in particolare il punto 4 dell'art. 15 del medesimo decreto il quale dispone che su richiesta della Consigliera di Parità le Direzioni Regionali e Provinciali del lavoro territorialmente e 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 in 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 ai principi delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego";

-visto il D. Lgs 15 giugno 2015 n. 80 recante "misure per la conciliazione delle esigenze 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 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, 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 dei cittadini e di 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 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 e complementari collettive di cui al d. Lgs 5 dicembre 2015 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 la Legge 5 novembre 2021 n. 162 "Parità di genere e codice delle pari opportunità" che in particolare all'art. 2 amplia il concetto di discriminazione diretta ed indiretta sostituendo integralmente il comma 2-bis dell'art. 25 Codice pari opportunità stabilendo che "costituisce discriminazione... ogni trattamento o modifica dell'organizzazione, delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità , anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni: a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori; b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali; c) limitazioni di accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera"

-vista la Legge Regionale FVG 10 dicembre 2021 , n. 22 - Disposizioni in materia di politiche della famiglia, di promozione dell'autonomia dei giovani e delle pari opportunità ed in particolare il Capo IV "Promozione della parità di genere e delle pari opportunità" all'art. 29 punto 1 "La Regione adotta il principio della trasversalità delle politiche di genere in tutte le politiche pubbliche regionali con particolare riferimento ai settori dell'istruzione, della formazione, della cultura e sport, del lavoro, delle attività economiche, del sociale e della sanità"; punto 2 lettera A "La Regione promuove iniziative per la diffusione della cultura e dei valori di



uguaglianza dei generi, in tutti i contesti sociali, economici, culturali e territoriali”; Lettera C “ La regione promuove politiche di conciliazione e di condivisione della responsabilità al fine di favorire l’equilibrio tra attività lavorativa e vita privata e familiare per donne e uomini”; Lettera D “ La regione promuove interventi volti a favorire il superamento del divario retributivo tra uomini e donne e a promuovere una eguale valorizzazione delle competenze ed equa remunerazione”; Lettera E “La regione promuove le iniziative per l’occupazione femminile e il lavoro qualificato delle donne nelle imprese private e nel lavoro autonomo, favorendone l’ingresso nel mercato del lavoro, la formazione, la progressione di carriera e l’imprenditorialità femminile” ; Lettera F “ La regione promuove iniziative di sensibilizzazione e contrasto della violenza di genere”; Lettera G “ La regione promuove ricerche, studi e raccolta sistematica di documentazione sulla condizione di vita e di lavoro delle donne e sulle discriminazioni”.

-vista la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017 n-. 3 recante “indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della legge 7 agosto 2015 n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”.

-vista la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle pubbliche amministrazioni”

-visto il protocollo d’intesa stipulato in data 6 giugno 2018 tra l’ispettorato Nazionale del Lavoro e l’ufficio della Consigliera Nazionale di Parità che all’art. 7 prevede l’impegno a diffondere il contenuto del citato protocollo e a recepire le disposizioni “anche attraverso l’eventuale adozione di protocolli operativi che tengono conto delle specifiche realtà territoriali”;

Tanto premesso

Art. 1 dichiarazione di intenti

Nell’espletamento delle funzioni istituzionali loro demandate, le parti si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e di pari opportunità per uomo e donna e tra uomo e donna nei luoghi di lavoro e ad attivare efficaci azioni di contrasto alle discriminazioni di genere, con particolare riferimento al ruolo genitoriale di lavoratori e lavoratrici e la conciliazione dei tempi lavoro famiglia.

Le parti s’impegnano ad instaurare un rapporto di fattiva collaborazione e, per tale scopo, L’ITL individua un Funzionario ispettivo quale Referente per le Consigliere di Parità.

Art. 2- Azioni di intervento

Le parti convengono che la richiesta di intervento da parte delle Consigliere di Parità ai servizi ispettivi, qualora abbia ad oggetto una supposta discriminazione in ragione del sesso, debba essere formulata per iscritto, anche attraverso la posta elettronica, contenere la narrazione dei fatti riferiti dall’utente alle Consigliere di parità, contenere altresì la precisa formulazione per capitoli dei fatti sui quali le Consigliere medesime richiedono la verifica ispettiva. L’ispettore coinvolgerà la Consigliera di Parità nella fase di preparazione dell’ispezione allo scopo di acquisire ulteriori profili di discriminazione di genere e per acquisire specifiche informazioni.

Convengono, inoltre, che nel caso di denuncia di discriminazioni, la verifica ispettiva venga realizzata con adeguata tempestività, al fine di favorire una rapida acquisizione da parte delle Consigliere di Parità di dati e riscontri sui fatti denunciati, per formulare la propria decisione in merito alla azionabilità stragiudiziale o giudiziale della pretesa violazione della normativa anti discriminatoria. Nella fase di espletamento dell’ispezione, ove ritenuto necessario per raccogliere qualificate dichiarazioni, indicazioni o delucidazioni relative all’ispezione in corso, l’accesso ispettivo –in accordo con l’ispettore incaricato- potrà essere



effettuato anche in presenza delle Consigliere di Parità le quali, essendo pubblici ufficiali, dovranno munirsi di cartellino identificativo.

In caso di vertenze che abbiano ad oggetto le discriminazioni di genere e che potranno essere promosse attraverso il tentativo di conciliazione congiunta dalle Consigliere di parità, la ITL – salvo casi di oggettiva impossibilità - si impegna a convocare tempestivamente le parti istanti per la discussione della vertenza presso la Commissione di Conciliazione istituita ai sensi dell'art. 410 cpc e riconosce la facoltà delle stesse di avvalersi dell'assistenza delle Consigliere di Parità nelle suddette procedure conciliative.

Art. 3 -Dovere di informativa

La ITL si dichiara disponibile a fornire alle Consigliere di Parità i dati statistici in suo possesso distinti per contesto provinciale relativi alle convalide di dimissioni rese dai lavoratori madri e padri in periodo protetto.

ART. 4 – Collaborazione, coordinamento e formazione

Le parti si impegnano reciprocamente a coinvolgere le Consigliere di parità e il personale ispettivo dell'ITL nei momenti formativi colti ad approfondire le competenze in tema di discriminazioni di genere individuali o collettive o su altre questioni di interesse comune, promossi dalle Consigliere stesse o dalla Rete Regionale delle Consigliere di Parità del Friuli Venezia Giulia o dall'Ispettorato del Lavoro.

Le parti valuteranno la possibilità di promuovere congiuntamente, unendo competenze e risorse, momenti di approfondimento e di informazione alla collettività, quali conferenze, seminari, convegni, aventi ad oggetto materie afferenti al diritto del lavoro analizzate in una prospettiva di genere.

Le parti si impegnano a riunirsi periodicamente, comunque almeno una volta all'anno, per uno opportuno scambio di informazioni e per coordinare la propria rispettiva attività di repressione e disincentivazione di qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta di genere nei luoghi di lavoro.

ART. 5- Validità e durata dell'intesa

Le parti concordano di assegnare al presente protocollo una validità di **quattro** anni dalla sottoscrizione, con possibilità di proroga.

Udine Li

La Direttrice dell'ITL UDINE-PORDENONE

Dott. ssa Caterina Muscillo

LE CONSIGLIERE DI PARITA'

Avv.ta Sara Marchi per Pordenone

Avv. ta Teresa Dennetta per Udine