



Ispettorato territoriale del lavoro di Bari



*Ufficio Consigliera di Parità-
Città metropolitana di Bari*

PROTOCOLLO D'INTESA – Prot. n. 95295 del 20/12/2018

tra

l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Bari

e

l'Ufficio della Consigliera di Parità della città metropolitana di Bari

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 2004, 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 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 e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e 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;

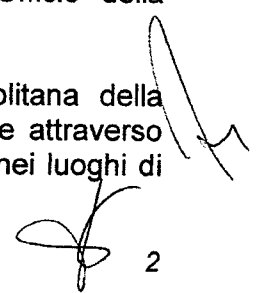
VISTO il D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80 recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183";

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'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";

VISTO il Protocollo d'intesa tra l'Ispettorato Nazionale del Lavoro e l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità firmato il 6 giugno 2018;

VALUTATA la necessità di implementare, sul territorio dell'area metropolitana della provincia di Bari, una fattiva collaborazione tra le parti al fine di contrastare attraverso iniziative in materia di parità e pari opportunità, le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro;



TENUTO CONTO dei protocolli d'intesa tra l'ex Direzione Regionale del Lavoro per la Puglia e l'Ufficio Regionale della Consigliera di Parità della Puglia del 17/07/09, prot. n. 9145 e protocollo d'intesa per la costituzione dell'Osservatorio sulle discriminazioni di genere nel lavoro del 16/11/15, sulla base dei quali si sono realizzate iniziative ed interventi in materia antidiscriminatoria e di pari opportunità, anche attraverso la valorizzazione della metodologia statistica;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Dichiarazione di intenti

Nell'espletamento delle funzioni istituzionali, le parti si impegnano a dare nuovo impulso alla consolidata collaborazione, già avviata con i protocolli d'intesa citati con l'Ufficio regionale di parità, 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 del Lavoro si impegna a fornire all'Ufficio della Consigliera Provinciale di Parità notizie sulle posizioni di squilibrio tra donne e uomini riscontrate in azienda nel corso delle ispezioni ovvero di cui l'Ufficio sia venuto a conoscenza tramite l'URP o mediante apposita segnalazione.

La Consigliera di Parità si impegna a segnalare all'Ispettorato del Lavoro violazioni delle norme antidiscriminatorie, nonché ogni altra grave violazione delle norme che disciplinano il rapporto di lavoro, risultanti dallo svolgimento del proprio mandato.

Le parti si impegnano reciprocamente a garantire il raccordo e lo scambio di informazioni sui rapporti relativi alla situazione del personale che le aziende con più di 100 dipendenti sono tenute a presentare ex art. 46, D. Lgs. n. 198/2006, esaminando tempestivamente, ciascuno, per i profili di propria competenza, eventuali questioni e problematiche in merito.

Le parti collaborano nell'analisi dei dati, relativi alle 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", nonché di possibili studi sulla base di ulteriori informazioni e dati sui fenomeni discriminatori di genere nei luoghi di lavoro, attraverso l'utilizzo della metodologia statistica.

Art.2

Accesso a dati statistici

L'Ispettorato del Lavoro si impegna a fornire all'Ufficio della Consigliera di parità i dati annuali relativi all'attività ispettiva 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, nonché relativi ai provvedimenti amministrativi emanati dall'Ispettorato in una ottica di genere.

La Consigliera di parità si impegna a fornire all'Ispettorato del Lavoro i dati statistici di interesse anche con finalità di analisi di intelligence ispettiva.

Art. 3 Pianificazione degli accessi ispettivi

L'Ispettorato territoriale esaminerà tempestivamente le richieste di intervento presentate dalla Consigliera di parità. Inoltre, a seguito di specifica valutazione dei contenuti delle segnalazioni stesse e della opportunità di programmare verifiche ispettive in merito, l'Ispettorato territoriale disporrà conseguenti accessi ispettivi compatibilmente con la pianificazione ordinaria della vigilanza.

Art. 4 Attività formativa

Le parti si impegnano a promuovere momenti di 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 – congiuntamente iniziative di informazione quali conferenze, seminari, convegni sulle tematiche lavoristiche affrontate in una prospettiva di genere, assumendo, per gli aspetti di competenza, i connessi oneri organizzativi ed economici, con l'eventuale coinvolgimento di associazioni datoriali, organizzazioni sindacali, ordini professionali e altre istituzioni competenti in materia.

Le attività formative riguarderanno anche le tematiche discriminatorie di genere diretta e indiretta, con riferimento alle funzioni ispettive.

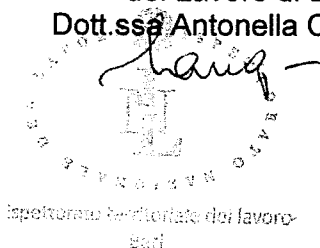
Art. 5 Incontri istituzionali

Al fine di migliorare la sinergia istituzionale tra le parti, potranno essere promossi incontri finalizzati alla disamina di casi specifici, con il coinvolgimento diretto dei soggetti interessati (lavoratori, OO.SS., datori di lavoro, ecc.) 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.

Bari, 20 dicembre 2018

La Dirigente dell'Ispettorato Territoriale
del Lavoro di Bari
Dott.ssa Antonella Cangiano



La Consigliera dell'Ufficio Provinciale di Bari

Avv. Stella Sanseverino

