



Consigliera Nazionale di Parità

## PROTOCOLLO D'INTESA

tra

**l'Ispettorato Nazionale del Lavoro**

e

**L'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità**

**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 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 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 delle Consigliere 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*";



Consigliera Nazionale di Parità

**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”*;

**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



Consigliera Nazionale di Parità

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'Agenda 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 Consiglieri 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 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 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 nazionale del Lavoro si impegna a sensibilizzare gli Ispettorati interregionali del lavoro e gli Ispettorati territoriali del lavoro al fine di garantire la costante attuazione delle seguenti forme di collaborazione:

- comunicazione tempestiva, nei rispettivi ambiti regionali e provinciali, alle Consigliere/ai Consiglieri di parità di eventuali situazioni discriminatorie di genere, anche collettive, riscontrate durante le ispezioni effettuate ovvero di cui gli Uffici siano venuti a conoscenza tramite l'URP o mediante apposita segnalazione;



Consigliera Nazionale di Parità

- trasmissione di informazioni alle competenti Consigliere/i Consiglieri 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 Nazionale di parità, si impegna a sensibilizzare le Consigliere/i Consiglieri di parità affinché segnalino ai competenti Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro le violazioni delle norme antidiscriminatorie nonché di quelle volte a disciplinare il rapporto di lavoro, di cui siano venute e a conoscenza in occasione dello svolgimento del proprio mandato.

Le parti si impegnano altresì a garantire rispettivamente che gli Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro e le Consigliere/i Consiglieri di parità si raccordino e si informino reciprocamente 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.

L'Ispettorato nazionale del Lavoro e la Consigliera Nazionale 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 un'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 a dati statistici**

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro si impegna a fornire all'Ufficio della Consigliera nazionale 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. Su richiesta della Consigliera nazionale di parità e ferme restando le possibili future forme di accesso diretto al sistema di gestione delle suddette convalide messo a punto dalla Direzione Generale dei sistemi Informativi, dell'innovazione tecnologica, del monitoraggio dati e della comunicazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, l'INL rende disponibili alla Consigliera Nazionale di Parità i suddetti dati anche con cadenza trimestrale o semestrale e anche in forma disaggregata per ambiti regionali e provinciali.

Su richiesta delle Consigliere/dei Consiglieri di parità i competenti Ispettorati interregionali e territoriali renderanno, a loro volta, disponibili i dati statistici di competenza, una volta che gli stessi siano stati validati dalla competente Direzione centrale dell'INL.

## **Art. 3**

### **Pianificazione degli accessi ispettivi**

L'Ispettorato nazionale del lavoro raccomanderà agli Ispettorati territoriali del lavoro di esaminare tempestivamente le richieste di intervento presentate dalle Consigliere/dai Consiglieri di parità recanti le indicazioni necessarie all'effettuazione degli accertamenti di competenza del personale ispettivo.



Consigliera Nazionale di Parità

Inoltre, a seguito di specifica valutazione dei contenuti delle segnalazioni stesse e della 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 formative**

Le parti si impegnano a promuovere momenti di approfondimento e studio che coinvolgano il proprio personale nonché quello della Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle Relazioni industriali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 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 alla citata Direzione generale del MLPS - 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 Nazionale del Lavoro e la Consigliera Nazionale di parità si impegnano a promuovere il coinvolgimento delle Consigliere/i di parità e del personale ispettivo degli Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro in iniziative formative, promosse anche disgiuntamente e da svolgersi anche a livello locale, 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 rilevare e diffondere le buone prassi e le misure di intervento adottate sul territorio nazionale per la verifica e l'attuazione effettiva del principio delle pari opportunità, nonché a monitorare i risultati concretamente conseguiti.

#### **Art. 6**

##### **Incontri istituzionali**

Al fine di migliorare la sinergia istituzionale tra le parti, potranno essere promossi, a livello centrale o territoriale, incontri finalizzati alla disamina di casi specifici, con l'eventuale coinvolgimento diretto dei soggetti interessati (lavoratori, OO.SS., datori di lavoro e le competenti Direzioni Generali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali), 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



Consigliera Nazionale di Parità

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.

### **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 interregionali e territoriali del lavoro e le Consigliere/i Consiglieri di parità regionali e 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 di sottoscrizione, con possibilità di proroga.

6 giugno 2018

IL CAPO DELL'INL  
Paolo PENNESI

LA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITA'  
Francesca BAGNI CIPRIANI