



Ufficio della Consigliera di Parità
Regione Basilicata



Ispettorato Territoriale del Lavoro
di Potenza-Matera

PROTOCOLLO D'INTESA

VISTO il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 145 che ha istituito l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, organizzato con strutture territoriali denominate Ispettorati Territoriali del Lavoro, che svolgono i compiti delle sopresse Direzioni Territoriali del Lavoro;

VISTA la legge 10/04/1991, n. 125 e successive modifiche e integrazioni, recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";

VISTA la legge 17/05/1999, 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 di cui alla legge 10/04/1991, n. 125;

VISTO il decreto legislativo 23/05/2000, n. 196, recante "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive";

VISTO il decreto legislativo 26/03/2001, n. 151 e successive modifiche e integrazioni, recante "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità";

VISTO il "Codice della pari opportunità tra uomo e donna", di cui al decreto legislativo 11/04/2006, n. 198 che ha recepito i contenuti del previgente decreto legislativo 23/05/2000, n. 196;

VISTO il decreto legislativo 23/04/2004, 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 Territoriali del Lavoro, oggi Ispettorati Territoriali 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;

VISTO il decreto legislativo 25/01/2010, n. 5, "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";

VISTO il decreto legislativo 15/05/2015, 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 10/12/2014, n. 183";

VISTO il decreto legislativo 14/09/2015, 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 10/12/2014, n. 183, che, in particolare, all'articolo 33 modifica e sostituisce l'articolo 15 del succitato decreto legislativo 198/2006, affidando alle Consigliere e 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 5/12/2005, n. 252;* e inoltre il compito di collaborare *"con le Direzioni Interregionali e Territoriali del Lavoro al fine di rilevare l'esistenza della violazione 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 06/06/2007 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 12/01/2009 dalle 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 la 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 Codice di Comportamento del personale ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, emanato con il D. M. del 15/01/2014 ed, 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 ulteriori discriminazioni di genere;

CONSIDERATA la necessità di attivare uno strumento di coordinamento tra i livelli regionale e provinciale dei medesimi organi, così da implementare e radicare sul territorio quanto previsto a livello nazionale;

CIO' PREMESSO si conviene quanto segue:

1. L'Ispettorato territoriale del lavoro di Potenza-Matera, di seguito denominato I.T.L, e la Consigliera di Parità della Regione Basilicata, di seguito denominata C.P.R., nell'espletamento delle funzioni istituzionali loro demandate, si impegnano a collaborare nella realizzazione della tutela antidiscriminatoria, intesa nel più ampio modo possibile, attraverso un fattivo e reciproco scambio di informazioni volto ad individuare potenziali fenomeni di discriminazione diretta od indiretta, mediante la progressiva creazione di un sistema di strumenti e procedure atti ad alimentare un flusso continuo di informazioni.
2. L'ITL si impegna a comunicare alla C.P.R. le risultanze del monitoraggio inerente le convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ex art. 55, D. Lgs. 151/2001 e s.m.i. e a trasmettere, telematicamente, con procedure da definire, le dichiarazioni delle lavoratrici, in modo anonimo e riservato, al fine di evidenziare le eventuali problematiche di conciliazione tra vita lavorativa e familiare nonché offrire ulteriori elementi utili alla verifica della effettiva volontarietà delle dimissioni.
3. Dall'esame delle dichiarazioni suddette, nonché da ulteriori specifiche, autonome valutazioni, la C.P.R., stabilirà con quale cadenza, preferibilmente il pomeriggio nelle giornate del giovedì, attivare il centro di ascolto dedicato presso le sedi dell'I.T.L. di Potenza e Matera.
4. L'I.T.L e C.P.R. si impegnano ad organizzare congiuntamente attività di informazione, sensibilizzazione e formazione per il personale ispettivo, le Associazioni datoriali, le Organizzazioni Sindacali, gli Ordini Professionali e le Istituzioni presenti sul territorio sui temi della parità di genere e delle pari opportunità. In sinergia, l'I.T.L. e la C.P.R. si impegnano ad organizzare una giornata annuale di studio, ed esame congiunto delle attività svolte finalizzate a superare eventuali criticità manifestatesi.
5. Le parti si danno reciprocamente atto che per le situazioni rilevate ed evidenziate dalla C.P.R. che richiedono adeguata tempestività d'intervento, le denunce di discriminazione, le richieste

specifiche di acquisizione di informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, ex articolo 15, comma 5, del decreto legislativo n. 198/2006, così come modificato dal decreto legislativo 151/2015, l'I.T.L. avrà cura di intervenire con ogni possibile urgenza, compatibilmente con la ordinaria programmazione dell'attività ispettiva.

6. L'I.T.L. e la C.P.R. concordano di scambiarsi reciprocamente le informazioni attinenti l'obbligo delle aziende, con più di cento dipendenti, di presentare, in attuazione dell'articolo 46 del decreto legislativo 198/2006 - Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, il rapporto sulla situazione del personale; l'I.T.L. verificherà, comunque, anche di propria iniziativa il corretto adempimento del citato obbligo in capo alle aziende di cui sopra.
7. L'I.T.L. segnalerà, alla C.P.R. le aziende in cui siano ravvisabili condizioni discriminatorie collettive, in relazione a condizioni ambientali e lavorative attuate.
8. La C.P.R., quando richiesto dall'I.T.L., si impegna ad intervenire in relazione a casi di discriminazione di genere.
9. L'I.T.L. e la C.P.R. si impegnano a collaborare e a scambiarsi informazioni sullo stato di attuazione dei progetti di azioni positive previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 198/2006 - Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, a promuovere ed organizzare incontri periodici per rendere maggiormente efficace tale collaborazione;
10. L'I.T.L. e la C.P.R. si impegnano a collaborare nella promozione e diffusione della "Carta delle pari opportunità ed uguaglianza sul lavoro", del 5 ottobre 2009, con l'obiettivo di diffondere una cultura imprenditoriale ed una politica di gestione delle risorse umane mirata alla prevenzione delle discriminazioni di ogni natura.
11. L'I.T.L. si impegna a diffondere il presente protocollo d'intesa presso le proprie sedi di Potenza e Matera, così come la C.P.R. si impegna a diffondere presso la Rete delle Consigliere di Parità provinciali, affinché un'analogha fattiva collaborazione sia promossa ed attuata sull'intero territorio della Basilicata;
12. Il presente Protocollo ha validità di tre anni a partire dalla data di sottoscrizione, con possibilità di proroga.

Data _____

Il Capo dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro
di Potenza-Matera
prof. Stefano OLIVIERI PENNESI

La Consigliera Regionale di Parità effettiva
di Basilicata
Avv. Ivana Enrica PIPPONZI