



PROTOCOLLO D' INTESA

Visti

- la **Legge 10 aprile 1991 n. 125** e successive modifiche e integrazioni, recante “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- 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;
- il **Decreto Legislativo 26 marzo 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”;
- il “**Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**”, di cui al **Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198** che, recependo e modificando il D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, disciplina la figura ed il ruolo delle consigliere di parità in termini di promozione e controllo dell’attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro;
- il **Decreto Legislativo 23 aprile 2004 n. 124** di razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro che, all’art. 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;
- il **Decreto Legislativo 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, formazione e promozione professionale e le condizioni di lavoro;
- 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 impiego;

- 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”;
- il **Decreto Legislativo 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**, 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*”;
- 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;
- il **Decreto Direttoriale** emanato in data 12.01.2009 delle Direzioni Generali *dell’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;
- il **Codice di comportamento del personale ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**, emanato con DM del 15/01/2014 ed in particolare l’art. 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;
- l’**articolo 1, comma 7, lettera I) della 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*;
- 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*

Considerata

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

Ciò premesso, si conviene quanto segue:

1. L’ Ispettorato Interregionale del Lavoro di Roma, di seguito denominato I.I.L. e le Consigliere di Parità, di seguito denominate CC.P.R., nell’espletamento delle funzioni istituzionali loro demandate si impegnano a collaborare nella realizzazione della tutela antidiscriminatoria in favore delle lavoratrici e dei lavoratori - con particolare riferimento al ruolo genitoriale di entrambi, e alle condizioni a cui l’ordinamento riconosce

particolare tutela - attraverso un fattivo e reciproco scambio di informazioni volto ad individuare potenziali fenomeni di discriminazione diretta ed indiretta. A tal fine si impegnano nella progressiva creazione di un sistema di strumenti e di procedure atti ad alimentare un flusso continuo di informazioni;

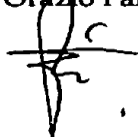
2. L'I.I.L. e gli uffici delle CC.P.R. si impegnano ad organizzare congiuntamente attività di informazione, sensibilizzazione e formazione per il personale ispettivo, le Associazioni datoriali, le Organizzazioni sindacali, gli Enti Bilaterali, gli Ordini professionali, gli Atenei Universitari e le Istituzioni presenti sul territorio sui temi dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità. Inoltre, si impegnano ad organizzare una giornata annuale di studio, al fine di esaminare congiuntamente l'andamento delle attività svolte e correggere eventuali criticità. L'I.I.L. e le CC.P.R. si impegnano a collaborare nelle rispettive iniziative intraprese sui temi di cui sopra;
3. Le parti si danno reciprocamente atto che le questioni sollevate dalle CC.P.R. richiedono adeguata tempestività d'intervento. In caso di denuncia di una situazione di discriminazione e/o in caso di richiesta specifica da parte delle CC.P.R. di acquisizione di informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, ex art. 15 comma 5 del Decreto Legislativo n. 198/2006, così come modificato dal D.Lgs. 151/2015, l'I.I.L. avrà cura di esaminare tempestivamente le questioni sollevate nell'ambito dell'ordinaria programmazione dell'attività ispettiva degli Ispettorati Territoriali del lavoro delle regioni di competenza;
4. L'I.I.L. si impegna a verificare, anche mediante l'apposito questionario fornito dagli Ispettorati Territoriali del Lavoro delle regioni di competenza alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri, in sede di convalida delle dimissioni volontarie entro tre anni dalla nascita del figlio, le eventuali problematiche di conciliazione tra vita di lavoro e carichi familiari, l'effettiva volontarietà delle dimissioni e le eventuali forme di pressione da parte del datore di lavoro. Con il medesimo fine e previ accordi sulle modalità e tempistiche da concordare in ambito territoriale, sarà garantita alle Consigliere di parità la possibilità di accedere agli uffici dei predetti Ispettorati territoriali ove si procede alle convalide;
5. L'I.I.L. e le CC.P.R. si impegnano a raccordarsi ed informarsi reciprocamente sui rapporti relativi alla situazione del personale che le aziende, con più di 100 dipendenti, sono tenute a presentare ex art. 46 Decreto Legislativo n. 198/2006 - Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna.
6. L'I.I.L. segnalerà alle CC.P.R. le aziende in cui sono ravvisabili situazioni di discriminazioni collettive, dovute a clima aziendale o modalità di organizzazione del lavoro, ai fini dell'attivazione delle funzioni di tutela del principio di non discriminazione da parte delle CC.P.R. Allo stesso modo le CC.P.R. assicureranno agli ITL le notizie utili, ai fini istituzionali rilevate nel corso delle proprie attività.
7. Le CC.P.R., quando richiesto dall'I.I.L., si impegnano ad intervenire in relazione a casi di discriminazione di genere;
8. L'I.I.L. e le CC.P.R. si impegnano a collaborare ed a scambiarsi informazioni sullo stato di attuazione dei progetti di azioni positive previsti dall'art. 42 del Decreto legislativo n. 198/2006 - Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna - e si impegnano ad organizzare incontri periodici per rendere maggiormente efficace tale collaborazione;
9. L'I.I.L. e le CC.P.R. si impegnano a collaborare nella promozione e diffusione di tutti quegli strumenti condivisi di buone prassi, come la "Carta delle pari opportunità ed eguaglianza sul lavoro", volti a diffondere una cultura aziendale e una politica delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità;

10. L'I.I.L. e le CC.P.R. si impegnano ad elaborare, con cadenza annuale, apposita relazione con analisi congiunta dei dati sulla convalida delle dimissioni volontarie;
11. L'I.I.L. si impegna a diffondere il presente Protocollo d'Intesa presso gli Ispettorati Territoriali del Lavoro per le regioni di competenza così come le CC.P.R. si impegnano a diffonderlo presso la Rete delle Consigliere di Parità Provinciali;
12. Il presente Protocollo ha validità di tre anni a partire dalla data di sottoscrizione, con possibilità di proroga.

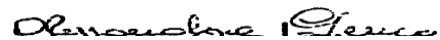
Ispettorato Interregionale del Lavoro di Roma

Le Consigliere regionali di Parità delle regioni

Orazio Parisi



Abruzzo Alessandra Genco



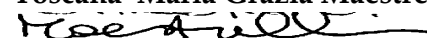
Lazio Valentina Cardinali



Sardegna Maria Tiziana Putzolu



Toscana Maria Grazia Maestrelli



Umbria Monica Paparelli

