



Prot. 1212 - 8 FEB. 2017

Ispettorato Territoriale del Lavoro di Pavia	Ufficio del Consigliere di Parità della Provincia di Pavia
---	---

### PROTOCOLLO D'INTESA

#### TRA

l'Ispettorato del Lavoro di Pavia

#### E

l'Ufficio del Consigliere di Parità della Provincia di Pavia

**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 compiti di vigilanza "*sull'esecuzione di tutte le 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*", nel cui ambito rientrano anche le norme che garantiscono la parità di trattamento tra uomo e donna nei luoghi di lavoro;

**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*", istitutivo dell'*"Ispettorato Nazionale del Lavoro"*, che integra i servizi ispettivi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dell'INPS e dell'INAIL, ed opera sotto la vigilanza del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali;

**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 al suddetto ufficio – 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. 11 aprile 2006, n. 198, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", che, all'art 15, comma 1, lett. e), CHE prevede la cooperazione istituzionale tra le Direzioni (oggi Ispettorati) Interregionali e Territoriali del Lavoro 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, le Direzioni (oggi Ispettorati) 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. 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 Protocollo d'intesa stipulato, in data 15.12.2005 tra la Direzione provinciale del lavoro di Pavia e l'Ufficio del Consigliere di Parità della Provincia di Pavia nel quale i soggetti sottoscrittori si proponevano di attivare un percorso condiviso di analisi del tessuto sociale territoriale di riferimento e di approfondimento delle connesse problematiche giuridiche con l'obiettivo di:

- a. Collaborare nell'individuazione e nell'attuazione di iniziative di verifica e di tutela antidiscriminatoria;
- b. Individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti informativi/formativi;
- c. Indagare maggiormente le motivazioni che spingono le lavoratrici/lavoratori a presentare le proprie dimissioni nel periodo di vigenza del divieto di licenziamento (ai sensi della Legge 903/77) e a confermarle, successivamente, avanti la Direzione Provinciale del Lavoro, attraverso la predisposizione di schede di rilevazione comunemente definite;
- d. Operare, in sinergia, per realizzare uno screening conoscitivo - da attuare nell'ambito delle visite ispettive della Direzione Provinciale del Lavoro - che coinvolga le imprese del territorio pavese e che consenta di accertare l'eventuale sussistenza di ragioni di genere nell'assenza di lavoratrici in alcune di queste;
- e. Verificare congiuntamente e progressivamente gli esiti derivanti dall'applicazione del presente Protocollo.

**RITENUTO OPPORTUNO** confermare e rilanciare la collaborazione tra Ispettorato del Lavoro e l'Ufficio della Consigliera di Parità, incoraggiando l'implementazione di forme di collaborazione anche a livello territoriale al fine di garantire un efficace coordinamento delle iniziative in materia di parità e pari opportunità;

**TENUTO CONTO** che tali disposizioni hanno lo scopo di:



- favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale fra uomini e donne nel lavoro al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità;
- eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro e nella vita lavorativa;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano, a seconda del genere, pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera e nel trattamento economico e retributivo;
- verificare il rispetto delle normative vigenti relative alle dimissioni convalidate e all'utilizzo dei permessi obbligatori o facoltativi.

## **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. 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**

Le parti si impegnano a garantire la costante attuazione delle seguenti forme di collaborazione:

- segnalazione tempestiva al Consigliere di parità di eventuali situazioni discriminatorie di genere riscontrate durante le ispezioni effettuate ovvero di cui gli Uffici siano venuti a conoscenza, tra cui trasmissione di informazioni sugli squilibri nella posizione tra uomini e donne rilevati in azienda, nel corso delle ispezioni e su ogni altra questione di comune interesse
- il Consigliere di parità si impegna a segnalare all'Ispettorato del lavoro le violazioni delle norme antidiscriminatorie nonché di quelle volte a disciplinare il rapporto di lavoro di cui sia venuto e a conoscenza in occasione dello svolgimento del proprio mandato

Inoltre l'Ispettorato del lavoro e il Consigliere di parità dovranno 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, D. Lgs. n. 198/2006.

### **Art. 2**



### **Accesso a dati statistici**

L'Ispettorato del Lavoro si impegna a consentire all'Ufficio del Consigliere di parità l'accesso ai dati in suo possesso concernenti il monitoraggio delle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ex art. 55, D. Lgs. n. 151/2001 e s.m.i.

Su richiesta del Consigliere di parità l'Ispettorato renderà disponibili i dati statistici concernenti le convalide nel proprio ambito di competenza al fine di evidenziare le eventuali problematiche di conciliazione tra vita lavorativa e familiare nonché di offrire elementi utili alla verifica della effettiva volontarietà delle dimissioni.

### **Art. 2 bis**

I dati e le informazioni a disposizione delle parti potranno essere impiegati per elaborazioni, analisi e sviluppo di progetti congiunti riguardanti il tema dell'occupazione femminile, e successivamente disseminati attraverso iniziative di sensibilizzazione di carattere seminariale (vedi punto 4).

### **Art. 3**

#### **Pianificazione degli accessi ispettivi**

Le richieste di intervento presentate per iscritto o inviate tramite posta elettronica dal Consigliere di parità devono contenere tutte le indicazioni necessarie all'effettuazione degli accertamenti di competenza del personale ispettivo.

L'Ispettorato darà precedenza alle questioni sollevate dal Consigliere di Parità, predisponendo le dovute verifiche preliminari e provvedendo alla programmazione dei conseguenti accessi ispettivi.

### **Art. 4**

#### **Attività formative**

Le parti si impegnano a promuovere momenti di approfondimento e studio che coinvolgano il proprio personale allo scopo di rafforzare competenze, conoscenze e metodologie di intervento nell'ambito delle azioni antidiscriminazione. A tal fine valuteranno la possibilità di realizzare 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.

Le parti si impegnano altresì a prevedere anche attraverso eventi, momenti di formazione sul territorio.

### **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 per la verifica e l'attuazione effettiva del principio di parità e 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 incontri finalizzati alla disamina di casi specifici, con l'eventuale coinvolgimento diretto dei soggetti interessati (lavoratori, OO.SS., datori di lavoro), 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.

#### **Art. 7**

##### **Attuazione e validità dell'intesa**

Il presente protocollo d'intesa ha validità di cinque anni a partire dalla data di sottoscrizione, con proroga tacita, alla scadenza, per ulteriori cinque anni, salvo volontà di disdetta manifestata per iscritto da almeno una delle parti.

IL CAPO DELL'ISPettorATO  
TERRITORIALE DEL LAVORO DI PAVIA  
Dott. Virginio Villanova

LA CONSILGIERA DI PARITA'  
DELLA PROVINCIA DI PAVIA  
Nadia Zambellini

IL CAPO DELL'ISPettorATO TERRITORIALE DEL LAVORO  
SEDE DI PAVIA  
(Dott. Virginio VILLANOVA)