

PROTOCOLLO DI INTESA
TRA
Ispettorato Territoriale del lavoro di Salerno
e
Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Salerno

Visto il D. lg. 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 il lavoro;

Visto il D. lg. 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 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;

Visto il D. M. 15 gennaio 2014 adottato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, recante il Codice di comportamento ad uso degli Ispettori del Lavoro, che agli art. 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. f), prevede la cooperazione istituzionale tra le Direzioni (oggi Ispettorati) Interregionali e Territoriali del Lavoro e della Consigliera di Parità “*Al tal fine di individuare procedure efficaci di rivelazione 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 4, 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 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 6 giugno 2007 tra la Direzione generale per l’Attività Ispettiva, la Direzione generale del Mercato del Lavoro e della rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, nel quale è stata espressa la volontà di concordare modalità di collaborazione, coordinamento e formazione in ottemperanza alle vigenti disposizioni di legge in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni;

Visto il protocollo d’intesa stipulato in data 7 marzo 2017 tra l’Ispettorato Interregionale del Lavoro Campania, Calabria, Puglia, Basilicata, Molise e l’Ufficio della Consigliera di Parità della Regione

Campania, nel quale è stata espressa la volontà di concordare modalità di collaborazione, coordinamento e formazione in ottemperanza alle vigenti disposizioni di legge in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni;

Ritenuto opportuno rilanciare la collaborazione tra l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Salerno e l'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Salerno, incoraggiando l'implementazione di forme di collaborazione al fine di garantire un efficace coordinamento delle iniziative in materia di parità e pari opportunità;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Dichiarazione di Intenti

Nell'espletamento delle funzioni istituzionali, le parti si impegnano a porre in essere ogni utile iniziativa 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 Collaborazioni

- Segnalazione tempestiva alla Consigliera Provinciale di Parità di eventuali situazioni discriminatorie di genere riscontrate durante le ispezioni effettuate ovvero di cui gli uffici siano venuti a conoscenza tramite l'URP;
- trasmissione di informazioni alla Consigliera Provinciale di Parità sugli squilibri nella posizione tra uomini e donna riscontrati in azienda, nel corso delle ispezioni e su ogni altra questione di comune interesse.
- La Consigliera di Parità si impegna a segnalare all'Ispettorato Territoriale del Lavoro le violazioni delle norme antidiscriminatorie nonché di quelle volte a disciplinare il rapporto di lavoro, di cui sia venuta a conoscenza in occasione dello svolgimento del proprio mandato.

Art. 2

Accesso a dati statistici

- L'Ispettorato Provinciale del lavoro si impegna a comunicare all'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Salerno i 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. lg. 151/2001 e s.m.i.
- Su richiesta della Consigliera di Parità della Provincia di Salerno, l'Ispettorato Territoriale del Lavoro renderà disponibili i dati statistici concernenti le convalide nel proprio ambito di competenza al fine di evidenziare le eventuali problematiche di conciliazione tra la vita lavorativa e familiare nonché di offrire elementi utili alla verifica della effettiva volontarietà delle dimissioni.

Art. 3

Pianificazione degli accessi Ispettivi

- Le richieste di intervento, presentate per iscritto o tramite posta elettronica, della Consigliera Provinciale di Parità devono contenere tutte le indicazioni necessarie all'effettuazione degli accertamenti di competenza del personale ispettivo.

- L'Ispettorato Territoriale del Lavoro si impegna ad assumere tempestivamente le questioni sollevate, previa valutazione dei contenuti delle stesse e della opportunità di effettuare una verifica ispettiva al riguardo, provvederà a programmare i conseguenti accessi ispettivi. L'ufficio segnalerà alla Consigliera di Parità le eventuali situazioni emerse a seguito dell'ispezione.

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 antidiscriminatorie e nelle materie di comune interesse. 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.

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 provinciale 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, le parti si impegnano a promuovere, a livello territoriale, 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 opportuno scambio di informazioni e per coordinare la rispettiva attività di repressione e disincentivazione di qualsiasi forma di discriminazione 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.

Salerno, 16 maggio 2017

**L'Ispettorato Territoriale del Lavoro
di Salerno**

**Ufficio della Consigliera di Parità
della Provincia di Salerno**

