



Consigliera di Parità
della Provincia di Brindisi



PROVINCIA
di **BRINDISI**

PROTOCOLLO D'INTESA
TRA
L'ISPettorato TERRITORIALE DEL LAVORO DI BRINDISI
E
L'UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ
DELLA PROVINCIA DI BRINDISI

VISTA la Legge 10 aprile 1991, n. 125, recante “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;

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 il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” che, in attuazione della Legge 28/11/2005 n. 246, disciplina la figura e il ruolo delle Consigliere e dei Consiglieri di parità in termini di promozione e

controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di pari opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro;

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”;

VISTA la 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” e, in particolare visto l'art. 1, comma 7, lettera i);

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”, 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.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 (ora 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”;

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 Protocollo d'Intesa siglato il 06/06/2018, tra l'Ispettorato Nazionale del Lavoro e l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità con l'obiettivo comune di intraprendere “ogni iniziativa utile a favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e pari opportunità tra uomo e donna, al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione fondata sul sesso;

CONSIDERATO che il sopra citato Protocollo d'Intesa, oltre a fornire una serie di indicazioni di carattere generale circa le modalità con cui il rapporto tra Consigliera e Parità ed Enti di Vigilanza dovrebbe svilupparsi, contiene all'art. 5 -quale raccomandazione finale - l'invito a “recepire le disposizioni del medesimo Protocollo in appositi e separati protocolli operativi adattandone, se necessario, i contenuti alle specifiche realtà territoriali”;

RITENUTO necessario dare attuazione a detta previsione anche allo scopo di avviare e suggellare una collaborazione tra l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Brindisi e l'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Brindisi attraverso lo sviluppo di una serie di iniziative comuni e condivise volte a garantire -a livello territoriale- un efficace coordinamento tra i due Uffici

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Dichiarazione di intenti

Le parti, nelle rispettive qualità, si impegnano a dare impulso ad una fattiva 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 Territoriale del Lavoro (da ora in avanti, ITL) e la Consigliera di Parità (da ora in avanti, CdP), nello svolgimento delle funzioni istituzionali loro demandate, si impegnano a cooperare per la realizzazione della tutela antidiscriminatoria in favore delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso il reciproco scambio di informazioni volto ad individuare potenziali fenomeni di discriminazione diretta e indiretta nei luoghi di lavoro. A tal fine:

- l'ITL si impegna a comunicare tempestivamente alla CdP eventuali situazioni di discriminazione di genere riscontrate durante le ispezioni effettuate ovvero segnalate dalle stesse lavoratrici con particolare riferimento ai casi di conferma delle dimissioni nel periodo di tutela legato alla maternità e al matrimonio;

- la CdP si impegna, a sua volta, a segnalare all'ITL eventuali situazioni di cui sia venuta a conoscenza nello svolgimento del proprio mandato e relative a violazioni delle norme che disciplinano il rapporto di lavoro comprese quelle relative alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

- l'ITL si impegna - a fronte di certificate esigenze di tutela di donne lavoratrici che versino in un particolare stato di difficoltà economica o che siano state costrette ad abbandonare il proprio nucleo familiare in quanto destinatarie di comportamenti violenti del proprio partner - a ridurre per quanto possibile i tempi di discussione della vertenza presso la Commissione di conciliazione istituita ai sensi dell'art. 410 c.p.c. La certificazione delle situazioni di cui sopra deve avvenire a cura della parte che tutela la lavoratrice.

Art. 2

Comunicazione dati

L'ITL si impegna a fornire alla CdP i dati annuali relativi all'attività ispettiva in materia di discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro e, almeno annualmente, i dati relativi alle convalide delle dimissioni/risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro delle lavoratrici madri/dei lavoratori padri.

Art. 3

Attività formative

Le Parti si impegnano, nel rispetto dei principi e delle priorità proprie della programmazione ispettiva del lavoro, a organizzare e promuovere momenti di approfondimento, di studio e di sensibilizzazione sulle materie lavoristiche analizzate in una prospettiva di genere anche con il coinvolgimento di Enti, Associazioni ed Organizzazioni di Categoria, Ordini Professionali e altre Istituzioni competenti in materia.

A tal fine, le Parti valuteranno la possibilità di realizzare conferenze, seminari, convegni e assumeranno, per gli aspetti di rispettiva competenza, i connessi oneri organizzativi ed economici.

Art. 4

Incontri istituzionali

Al fine di migliorare l'azione combinata tra le parti, l'ITL e la CdP si impegnano a confrontarsi con cadenza semestrale/annuale per verificare lo stato di attuazione del presente protocollo e favorire, anche attraverso lo scambio di informazioni, il coordinamento delle rispettive attività di disincentivazione e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione di genere nei luoghi di lavoro e di sfruttamento lavorativo.

Art. 5

Attuazione e validità dell'intesa

Le parti si impegnano a diffondere i contenuti del presente Protocollo a livello

territoriale e, in particolare, Enti, Associazioni ed Organizzazioni di Categoria, Ordini Professionali e altre Istituzioni competenti in materia.

Le parti convengono che il presente protocollo d'intesa abbia la validità di quattro anni a partire dalla data di sottoscrizione.

Brindisi, 11 gennaio 2021

La Consigliera di Parità
della Provincia di Brindisi
Avv. Maria Elisabetta Caputo

Firmato da:
Maria Elisabetta Caputo
Motivo:
Certificazione provenienza
Avv. M.E. Caputo
Luogo:
Brindisi
Data: 14/01/2021 12:52:39

Il Capo dell'Ispettorato del Lavoro
di Brindisi
Dott.ssa Antonella Cangiano

Firmato
digitalmente da

**ANTONELLA
CANGIANO**

CN = CANGIANO
ANTONELLA
O = Ispettorato
Nazionale del Lavoro
C = IT