

Protocollo di Intesa tra Ispettorato Territoriale del Lavoro di Cagliari
e
Ufficio della Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Cagliari

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 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 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), 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 della violazione della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi”*, nonché l'art. 15, comma 5, il quale stabilisce che, su richiesta della Consigliera 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, 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 la 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 delle vigenti disposizioni di legge in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni;

RITENUTO OPPORTUNO confermare e rilanciare la collaborazione tra Ispettorato Territoriale del Lavoro e l'Ufficio della Consigliera di Parità della Città Metropolitana, 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;

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

L'Ispettorato Territoriale del Lavoro si impegna a sensibilizzare gli Ispettori del lavoro al fine di garantire la costante attenzione ed attuazione delle seguenti forme di collaborazione:

- segnalazione tempestiva, nell'ambito provinciale, alla Consigliera di parità della Città Metropolitana ciascuna per la propria competenza territoriale, di eventuali situazioni discriminatorie di genere riscontrate durante le ispezioni effettuate ovvero di cui gli Uffici siano venuti a conoscenza;
- trasmissione di informazioni alla Consigliera di parità competente per territorio della Città Metropolitana di Cagliari sugli squilibri nella posizione tra uomini e donne riscontrati in azienda, nel corso delle ispezioni e su ogni altra questione di comune interesse.

La Consigliera di parità si impegna a segnalare ai competenti Servizi Ispettivi territoriali 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

Dati statistici

L'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Cagliari trasmette periodicamente all'Ufficio della Consigliera di parità della Città Metropolitana di Cagliari anche telematicamente, i dati in suo possesso concernenti il monitoraggio delle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro delle madri lavoratrici e dei padri lavoratori ex art. 55, D. Lgs. n. 151/2001 e s.m.i.

Su richiesta della Consigliera di parità della Città Metropolitana di Cagliari, il competente Ispettorato territoriale renderà disponibili i dati statistici concernenti le convalide nel proprio ambito di competenza al fine evidenziare le eventuali problematiche di conciliazione tra vita lavorativa e familiare nonché di offrire elementi utili alla verifica della effettiva volontarietà delle dimissioni.

Art. 3

Segnalazioni accessi ispettivi

La Consigliera di parità della Città Metropolitana di Cagliari, una volta ricevute le segnalazioni da parte delle lavoratrici, si impegna a trasmetterle all'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Cagliari al fine di attivare gli strumenti previsti dalla legge.

Art. 4

Attività formative

Le parti si impegnano a promuovere momenti di approfondimento e di studio che coinvolgano il proprio personale allo scopo di rafforzare competenze, conoscenze e metodologie di intervento nell'ambito delle azioni antidiscriminatorie. 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 favorire il coinvolgimento del personale ispettivo dell'Ispettorato territoriale del lavoro e della Consigliera di parità della Città Metropolitana di Cagliari nelle iniziative formative e di approfondimento su tematiche di comune interesse.

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 di Cagliari 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 tra le parti, potranno essere promossi, a livello centrale e 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 qualora se ne ravvisasse una necessità, 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 la validità di due anni a partire dalla data di sottoscrizione, con proroga tacita, alla scadenza, per ulteriori due anni, salvo volontà di disdetta manifestata per iscritto da almeno una della parti.

**IL DIRETTORE DELL'ISPettorato TERRITORIALE
DEL LAVORO DI CAGLIARI**

**LA CONSIGLIERA PARITA' DELLA
CITTA' METROPOLITANA DI CAGLIARI**