



PROTOCOLLO DI INTESA
tra l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Lecce
e l'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Lecce

VISTI gli articoli 3 e 37 della Costituzione che sanciscono la parità tra uomo e donna, sia a livello generale, attraverso il principio di eguaglianza, formale e sostanziale, sia con disposizioni specificatamente riferite al lavoro, alla famiglia ed alle attività pubbliche;

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;

VISTA la Legge 8 marzo 2000, n. 53, contenente le "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";

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 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", che, all'art 15, comma 1, lett. e), prevede la cooperazione istituzionale tra gli Uffici territoriali 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, gli Uffici 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. 9 aprile 2008, n. 81, recante *"Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"*, che all'art. 1, comma 1, garantisce l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, stabilendo, altresì, l'obbligo del datore di lavoro di valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori compresi quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere (art. 28, comma 2, lettera a).

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"*;

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. 103"*, che ha istituito l'Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, denominata *"Ispettorato Nazionale del lavoro"*, che integra i servizi ispettivi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dell'INPS e dell'INAIL e che è organizzata in Strutture territoriali denominate Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro che svolgono i compiti delle soppresse Direzioni territoriali del lavoro;

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. 103"*, 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 (oggi 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 refezione 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"*;

VISTA la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 recante *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche"*;

VISTA la legge 15 gennaio 2021, n. 4, *"Ratifica e esecuzione della Convenzione dell'ILO n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro"*;



VISTO il D.L. 31 maggio 2021, n. 77, convertito con modificazioni dalla legge 29 luglio 2021, "Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure" che all'art.47 rafforza la tutela delle donne lavoratrici attraverso un sistema di controllo delle Consigliere di Parità sulla occupazione femminile;

VISTA la legge 5 novembre 2021, n. 162 "Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo" finalizzata al rafforzamento della tutela della parità uomo donna in ambito lavorativo;

VISTO il Piano d'azione dell'Unione Europea sulla parità di genere per il periodo 2021-2025 che prevede iniziative volte ad accrescere l'impegno dell'UE per la parità di genere e la realizzazione dell'obiettivo di sviluppo sostenibile n. 5 nell'ambito dell'Agenda 2030, relativo al raggiungimento dell'eguaglianza di genere e dell'empowerment di tutte le donne e le ragazze;

VISTO il Protocollo d'intesa stipulato in data 8 giugno 2023 tra l'Ispettorato Nazionale del Lavoro e l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità;

TENUTO CONTO del coordinamento effettuato dalla Direzione centrale per la tutela, la vigilanza e sicurezza del Lavoro dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro sulle modalità di realizzazione, da parte degli Ispettorati territoriali del lavoro, dell'attività di intelligence mirata alla pianificazione degli accessi ispettivi nonché alla realizzazione di iniziative e alla diffusione di buone prassi adottati dagli Uffici in tale materia;

CONSIDERATO il monitoraggio delle convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ex art. 55 del D.lgs. n. 151/2001, effettuato a livello nazionale, dalla Direzione centrale per la tutela, la vigilanza e la sicurezza del Lavoro dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro in collaborazione con la Consigliera di parità

VISTA la legge 10 aprile 1991, n.225 "azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro" finalizzata a favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro anche mediante l'adozione di "azioni positive" per le donne;

VALUTATA la necessità di implementare su tutto il territorio nazionale la collaborazione tra gli Ispettorati interregionali e territoriali del Lavoro e le Consigliere/i Consiglieri di parità e garantire un efficace coordinamento delle iniziative in materia di parità e pari opportunità;

RITENUTO, alla luce di quanto sopra, di dover sottoscrivere un protocollo di intesa tra l'Ufficio della Consigliera Provinciale di Parità di Lecce e l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Lecce;

TUTTO CIÒ PREMESSO

l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Lecce, in persona del Direttore *pro tempore*, l'Ufficio della



Consigliera di Parità della Provincia di Lecce, nella persona della Consigliera di Parità *pro tempore* (di seguito anche "le Parti")

CONVENGONO QUANTO SEGUE

Dichiarazione di intenti

Nell'espletamento delle rispettive funzioni istituzionali, le Parti si impegnano a realizzare ogni azione utile per promuovere i principi di uguaglianza, pari opportunità e non discriminazione tra donne e uomini nel mondo del lavoro, dare avvio a una collaborazione volta a favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e di pari opportunità tra uomo e donna, promuovendo valide azioni finalizzate alla rimozione di ogni discriminazione di genere e al rispetto del principio di uguaglianza. In particolare, si intende intervenire allo scopo di:

- a) eliminare ogni forma di discriminazione che, direttamente o indirettamente, limiti o impedisca l'accesso al mercato del lavoro o incida negativamente nell'espletamento dell'attività lavorativa;
- b) superare la segregazione verticale delle lavoratrici e il differenziale retributivo;
- c) eliminare le discriminazioni direttamente e/o indirettamente riconducibili all'esercizio dei diritti a tutela della maternità e della paternità e/o alla condizione di genitore e/o all'esercizio dei diritti di cura e/o alla condizione di caregiver;
- d) contrastare e prevenire ogni forma di violenza di genere e di molestie in ambito lavorativo lesive della dignità della persona;

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 come disciplinato dai seguenti articoli.

Art. 1 - Azioni di collaborazione



1. L' Ispettorato territoriale del lavoro di Lecce si impegna a garantire la costante attuazione delle seguenti forme di collaborazione:

- a) comunicare tempestivamente alla Consigliera Provinciale di Parità eventuali situazioni discriminatorie di genere, anche collettive, riscontrate durante le ispezioni effettuate ovvero di cui sia comunque venuto a conoscenza;
- b) trasmettere informazioni alla Consigliera provinciale di Parità sugli squilibri di genere riscontrati in azienda, nel corso delle ispezioni e su ogni altra questione di comune interesse.

2. La Consigliera di Parità provinciale si impegna a:

- a) segnalare all'Ispettorato territoriale del lavoro di Lecce ogni forma di discriminazione in ambito lavorativo di cui viene a conoscenza nello svolgimento delle sue funzioni;

Le parti si impegnano a:

- a) convenire tempi e modalità per le reciproche informazioni sui rapporti relativi alla situazione del personale che le aziende con più di 50 dipendenti sono tenute a presentare ex art. 46 del D. Lgs 198/2006 e successive modifiche e integrazioni, esaminando tempestivamente, ciascuno per i profili di propria competenza, eventuali questioni e problematiche in merito;

In particolare, **le Consigliere/i Consiglieri di Parità territoriali, si impegnano a:**

- b) segnalare, nell'ambito delle valutazioni attinenti la **certificazione di genere** ai sensi dell'art. 46 bis comma 2 lettera C) del D. Lgs 198/2006, all'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Lecce i casi di non congruenza e di mancata trasmissione dei rapporti biennali sulla situazione del personale;
- c) collaborare nell'analisi dei dati relativi alla convalida delle dimissioni/risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri/dei lavoratori padri, con particolare riferimento a un'attenta lettura delle motivazioni addotte dai lavoratori/lavoratrici interessate e con particolare attenzione a quelle connesse a *"condizioni di lavoro particolarmente gravose o difficilmente conciliabili con esigenze di cura della prole"*.
- d) informarsi reciprocamente sui tentativi di conciliazione che abbiano a oggetto potenziali discriminazioni in ragione del genere (come ad esempio: licenziamento durante il periodo di tutela per maternità/paternità o matrimonio, vertenze su diritti legati alla maternità o ai congedi parentali, demansionamento, ...)



Art. 2 - Accesso ai dati statistici

1. L'Ispettorato Territoriale del Lavoro si impegna a fornire alla Consigliera Provinciale di Parità i dati annuali relativi all'attività ispettiva in materia di discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, preventivamente richiesti della Consigliera di Parità Nazionale e a predisporre quanto necessario a consentire l'accesso diretto anche per la Consigliera di Parità Provinciale al sistema informatico di gestione delle convalide per la visualizzazione delle risultanze statistiche concernenti i provvedimenti adottati nell'ambito territoriale di competenza;
2. La Consigliera Provinciale di Parità si impegna a fornire all'Ispettorato Territoriale del Lavoro i dati statistici relativi alle attività antidiscriminatorie trattate e di interesse comune.

Art. 3 - Pianificazione degli accessi ispettivi

1. L'Ispettorato territoriale del lavoro di Lecce si impegna ad esaminare tempestivamente le richieste di intervento presentate dalla Consigliera Provinciale di parità recanti le indicazioni necessarie anche ai fini dei possibili accertamenti di competenza del personale ispettivo.
2. L'Ispettorato Territoriale del Lavoro si impegna, in occasione dell'accoglienza delle lavoratrici e dei lavoratori per la conferma delle dimissioni nel periodo di tutela legato alla maternità o alla paternità e al matrimonio, ad informare le stesse sulla opportunità di un colloquio tempestivo con la Consigliera Provinciale di Parità, concordato con le Parti, finalizzato ad accertare l'effettiva volontarietà dell'intento della lavoratrice e/o del lavoratore e a informare loro dell'azionabilità dei suoi diritti attraverso l'Ufficio della Consigliera Provinciale di Parità.

Art. 4 - Informazione, formazione, promozione e sensibilizzazione

1. Le Parti si impegnano a promuovere a livello territoriale momenti di approfondimento e studio e che coinvolgano anche il personale dei rispettivi Enti allo scopo di rafforzare competenze, conoscenze e metodologie di intervento relativamente agli istituti normativi:
 - a) posti a tutela della maternità e della paternità con particolare riguardo alle opportunità di conciliazione tra vita privata e lavoro tra uomini e donne;
 - b) diretti a promuovere la parità e le pari opportunità nei luoghi di lavoro;
 - c) finalizzati alla promozione del "benessere organizzativo" e di ambienti di lavoro "salubri" e alla prevenzione dello stress lavoro correlato, della violenza e delle molestie in ottica di genere.



A tal fine valuteranno la possibilità di realizzare iniziative congiunte di informazione, formazione, promozione e sensibilizzazione quali conferenze, seminari, convegni sulle tematiche lavoristiche

affrontate in una prospettiva di genere con l'eventuale coinvolgimento, altresì, di associazioni datoriali, organizzazioni sindacali, ordini professionali, RSPP (Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione), RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza), MC (Medici Competenti) del settore pubblico e privato e altre istituzioni e/ associazioni competenti in materia, assumendo per gli aspetti di rispettiva competenza, i connessi oneri organizzativi ed eventualmente economici.

- d) l'Ispettorato territoriale del Lavoro si impegna a promuovere il coinvolgimento della Consigliera di Parità Provinciale e il personale ispettivo dell'ispettorato territoriale del lavoro in iniziative, promosse anche disgiuntamente, e da svolgersi a livello locale, in materia di funzioni ispettive sui temi della
- discriminazione di genere, diretta e indiretta, e su altre tematiche di comune interesse.

Art. 5 – Scambio di buone prassi

1. 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 e condividere i risultati concretamente conseguiti.

Art. 6 – Incontri istituzionali

1. Al fine di migliorare la sinergia istituzionale tra le parti, le stesse si impegnano a riunirsi periodicamente, almeno due volte all'anno, per un opportuno scambio di informazioni e per coordinare la rispettiva attività.
2. Potranno, altresì, essere promossi a livello territoriale incontri finalizzati alla disamina di casi specifici, con l'eventuale coinvolgimento diretto delle istituzioni interessate e, ove ritenuto opportuno, dei soggetti coinvolti, allo scopo di rimuovere eventuali comportamenti discriminatori segnalati o situazioni di squilibrio di particolare rileva

Art. 7 – Attuazione e validità dell'intesa

1. Le Parti concordano di assegnare al presente Protocollo una validità di cinque anni dalla sottoscrizione, con possibilità di proroga esplicita.

Lecce, lì 04/04/2024



**IL DIRETTORE
DELL'ISPEL
TERRITORIALE DEL LAVORO
DI LECCE**
(Dott.ssa Alessandra PANNARIA)



**LA CONSIGLIERA DI PARITÀ
DELLA PROVINCIA
DI LECCE**

(Avv.ta Antonella PAPPADA)