



PROTOCOLLO D'INTESA

tra

l'Ispettorato territoriale del Lavoro di Bergamo

e

l'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Bergamo

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 "*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. 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 Decreto direttoriale n. 4 del 24 gennaio 2022 recante il Codice di comportamento dei dipendenti dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro, in vigore a far data dal 1° febbraio 2022 che, nella sezione III (“DISPOSIZIONI RELATIVE AL PERSONALE ISPETTIVO”), all’art. 19 lett. e) richiama l’importanza della collaborazione con “altri Enti coinvolti nell’attività ispettiva”, tra i quali rientra anche l’ufficio della Consigliera di parità sia per acquisire informazioni circa specifiche situazioni discriminatorie segnalate 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. 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”*, 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 sopresse 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. 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 (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 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 Protocollo d'Intesa siglato a livello nazionale tra l'Ispettorato Nazionale del Lavoro e l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità il 6 giugno 2018;

CONSIDERATO che il sopracitato Protocollo d'Intesa, oltre a fornire una serie di indicazioni di carattere generale circa le modalità con cui il rapporto tra Consigliera/e di Parità ed enti di vigilanza dovrebbe svilupparsi, contiene all'art.7 – 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 confermare e rilanciare la collaborazione tra Ispettorato Territoriale del Lavoro di Bergamo (di seguito Ispettorato Territoriale del Lavoro) e l'Ufficio della Consigliera di Parità, attraverso l'implementazione e lo sviluppo di forme di collaborazione volte a garantire a livello territoriale un efficace coordinamento delle iniziative in materia di parità e pari opportunità

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Dichiarazione di intenti

Il presente Protocollo impegna le parti firmatarie a porre in essere ogni iniziativa utile volta a favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e pari opportunità tra uomo e donna, ad accrescere la diffusione della cultura di genere, a prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione e violenza di genere nel lavoro.

Nell'espletamento delle funzioni istituzionali, le parti si impegnano ad avviare una fattiva collaborazione mirata a rafforzare il coordinamento tra le rispettive attività e lo scambio reciproco di esperienze e buone prassi sulle tematiche della parità e pari opportunità nonché a diffondere le buone prassi e le misure di intervento adottate sul territorio per la verifica e l'attuazione effettiva del principio delle pari opportunità.

Art. 1

Azioni di collaborazione

L'Ispettorato Territoriale del Lavoro e la Consigliera di parità, nell'espletamento delle funzioni istituzionali loro demandate, si impegnano a collaborare nella realizzazione della tutela antidiscriminatoria in favore delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso un fattivo reciproco scambio di informazioni volto ad individuare potenziali fenomeni di discriminazione diretta e indiretta nei luoghi di lavoro.

1) L'Ispettorato Territoriale del Lavoro si impegna a sensibilizzare gli/le ispettori/ispettrici del lavoro al fine di garantire la costante attenzione ed attuazione delle seguenti forme di collaborazione:

- comunicare tempestivamente alla Consigliera di parità eventuali situazioni di discriminazione di genere, anche collettive, riscontrate durante le ispezioni effettuate ovvero di cui l'Ufficio sia venuto a conoscenza

tramite l'URP o mediante apposita segnalazione;

- trasmettere informazioni alla Consigliera di parità sulle situazioni di squilibrio di genere riscontrate nei luoghi di lavoro, nel corso delle ispezioni e su ogni altra questione di comune interesse.

2) La Consigliera di Parità si impegna a sua volta a segnalare all'Ispettorato Territoriale del Lavoro le violazioni delle norme antidiscriminatorie, nonché di quelle volte a disciplinare il rapporto di lavoro comprese quelle relative alla sicurezza nei luoghi di lavoro, di cui sia venuta a conoscenza nello svolgimento del proprio mandato.

Art. 2

Accesso ai dati statistici

In relazione a quanto previsto dal Protocollo d'Intesa Nazionale all' art. 2, comma 1, tenuto conto dell'avvenuta attivazione dell'accesso diretto al sistema di gestione delle convalide, l'ITL di Bergamo e l'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Bergamo potranno autonomamente visualizzare i dati relativi al proprio ambito territoriale e presentare alla competente Direzione Centrale per la tutela, la vigilanza e la sicurezza sul lavoro eventuali richieste delle risultanze statistiche relative all'attività di vigilanza in materia di contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro.

Art. 3

Pianificazione degli accessi ispettivi

L'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Bergamo esaminerà tempestivamente le richieste di intervento presentate dalla Consigliera di Parità recanti le indicazioni necessarie all'effettuazione degli accertamenti di competenza del personale ispettivo. A seguito di specifica valutazione dei contenuti delle segnalazioni stesse e della opportunità di programmare verifiche ispettive in merito, l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Bergamo disporrà i conseguenti accessi ispettivi compatibilmente con la pianificazione ordinaria della vigilanza nel rispettivo ambito geografico.

Art. 4

Attività formative

Le Parti si impegnano a promuovere ed organizzare momenti di approfondimento, studio, informazione e sensibilizzazione nelle materie afferenti il diritto del lavoro analizzate in una prospettiva di genere nell'ambito di quanto previsto dall'art. 8 del D.Lgs. n. 124/2004.

Art. 5

Scambio di buone prassi

Le Parti si impegnano a rilevare e diffondere le buone prassi e le misure di intervento adottate a livello territoriale per la verifica e l'attuazione effettiva del principio delle pari opportunità.

Art. 6

Incontri istituzionali

Al fine di migliorare la sinergia istituzionale, potranno essere promossi incontri periodici per verificare lo stato di attuazione del presente Protocollo, per la eventuale 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.

Art. 7

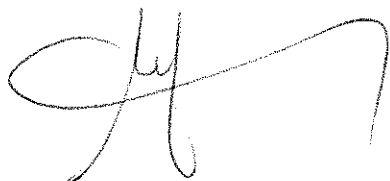
Attuazione e validità dell'intesa

Il presente protocollo d'intesa ha validità nell'ambito della durata del Protocollo d'Intesa Nazionale, salva ogni possibilità di proroga.

Bergamo, 7/3/2023

Il Capo dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Bergamo

Dott.ssa Mirella Ferrarese



La Consigliera di Parità Provinciale

Avv. Roberta Ribon

