



**Provincia
di Ancona**



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

PROTOCOLLO DI INTESA

tra l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Ancona
e l'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Ancona

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 della Consigliera 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);



Provincia
di Ancona



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 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. 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 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”*;

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 5 dicembre 2018 tra l’Ispettorato Interregionale del Lavoro di Venezia e la Rete delle Consigliere di Parità della Regione Marche;

VISTA la *Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026* del luglio 2021, che si ispira alla *Gender Equality Strategy 2020-2025* dell’Unione Europea;

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;



**Provincia
di Ancona**



RITENUTO, alla luce di quanto sopra, di dover sottoscrivere un nuovo protocollo di intesa tra l'Ufficio della Consigliera Provinciale di Parità di Ancona e l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Ancona in sostituzione di quello stipulato in data 22 marzo 2018, giunto a naturale scadenza e non prorogato;

TUTTO CIÒ PREMESSO

l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Ancona, in persona del Direttore *pro tempore*, l'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Ancona, nella persona della Consigliera di Parità *pro tempore* (di seguito anche "le Parti")

CONVENGONO QUANTO SEGUE

Dichiarazione di intenti

Nell'espletamento delle 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 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, con particolare riferimento:

- a) alle molestie e alla violenza sui luoghi di lavoro;
- b) alle discriminazioni intersezionali (età, provenienza geografica, religione, disabilità, etnia, etc.);
- c) alle discriminazioni direttamente e/o indirettamente riconducibili all'esercizio dei diritti a tutela della maternità e della paternità e/o alla condizione di genitore;
- d) alle discriminazioni direttamente e/o indirettamente riconducibili all'esercizio dei diritti di cura e/o alla condizione di *caregiver*.

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 dagli articoli che seguono.

Art. 1 – Azioni di collaborazione

1. Le Parti convengono di istituire un tavolo tecnico avente come mandato:
 - a) la promozione di iniziative per favorire l'informazione, la formazione e la sensibilizzazione sugli istituti normativi posti a tutela della maternità e della paternità con particolare riguardo alle opportunità di conciliazione tra vita privata e lavoro per uomini e donne;
 - b) la prevenzione dei fenomeni discriminatori, la promozione del "benessere organizzativo" e di ambienti di lavoro "salubri", la prevenzione dello stress lavoro correlato, della violenza e delle molestie in ottica di genere, attraverso azioni di sensibilizzazione nei confronti di datori di lavoro, RSPP (Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione), RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza), MC (medici competenti) del settore pubblico e privato;
 - c) il consolidamento di un flusso reciproco di informazioni relativamente alle attività di controllo e



**Provincia
di Ancona**



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

prevenzione anche al fine di accertare e sanzionare fenomeni di sfruttamento lavorativo.

2. L'Ispettorato territoriale del Lavoro si impegna a:

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 nella posizione tra uomini e donne riscontrati in azienda, nel corso delle ispezioni e su ogni altra questione di comune interesse.

3. L'Ispettorato Territoriale del Lavoro si impegna, inoltre, a informare la Consigliera Provinciale di Parità di tutti i tentativi obbligatori di conciliazione che abbiano a oggetto potenziali discriminazioni in ragione del genere (a titolo esemplificativo: licenziamenti durante il periodo di tutela per maternità/paternità o matrimonio, vertenze su diritti legati alla maternità o ai congedi parentali, demansionamento, ecc.).

4. La Consigliera Provinciale di Parità si impegna a fornire ogni specifica e competente azione di supporto, informazione, consulenza e promozione di azioni concrete in merito a quanto di competenza, anche in sede di progettazione per l'utilizzo di finanziamenti regionali, nazionali e comunitari;

5. La Consigliera Provinciale di Parità, nell'ambito delle valutazioni attinenti alla certificazione di genere ai sensi dell'art. 46-bis del D. Lgs. n. 198/2006, segnala all'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Ancona i casi di non congruenza e di mancata trasmissione dei rapporti biennali sulla situazione del personale.

6. Le Parti si impegnano a raccordarsi e a informarsi reciprocamente 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. n. 198/2006 e successive modifiche ed integrazioni, esaminando tempestivamente, ciascuno per i profili di propria competenza, eventuali questioni e problematiche in merito.

7. L'Ispettorato territoriale del Lavoro di Ancona e la Consigliera Provinciale di Parità collaborano nell'analisi dei dati relativi alla convalide 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*".

Art. 2 – Accesso alle notizie e ai dati statistici

1. L'Ispettorato Territoriale del Lavoro si impegna a fornire alla Consigliera Provinciale di Parità i dati statistici così come raccolti e predisposti dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

2. L'Ispettorato Territoriale del Lavoro si impegna a veicolare ogni utile notizia relativa ai temi di comune interesse e che pervengono alla sua attenzione.

3. 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 Ancona 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.



**Provincia
di Ancona**



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

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 a informarla 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 allo scopo di rafforzare competenze, conoscenze e metodologie di intervento e di valutazione nell'ambito delle azioni antidiscriminatorie e di tutela e promozione della parità e pari opportunità nei luoghi di lavoro. 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 e altre istituzioni competenti in materia nonché con la partecipazione di rappresentanti di altri enti e associazioni interessati alla materia in esame.

2. L'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Ancona e la Consigliera Provinciale di Parità si impegnano a promuovere il coinvolgimento della Consigliera di parità e del personale ispettivo dell'Ispettorato territoriale del Lavoro di Ancona 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, violenza, 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. Le parti si impegnano a riunirsi periodicamente, almeno due volte all'anno, per un opportuno scambio di informazioni e per coordinare la rispettiva attività.

2. Al fine di migliorare la sinergia istituzionale tra le Parti, potranno 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 rilevanza.

3. Al fine di garantire sul territorio provinciale l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità, le Parti valuteranno la possibilità di promuovere incontri congiunti con associazioni datoriali, organizzazioni sindacali, ordini professionali e altri organismi e istituzioni competenti in materia.



Provincia
di Ancona



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.

Ancona, lì

LA CONSIGLIERA DI PARITÀ
DELLA PROVINCIA
DI ANCONA
(Dott.ssa Bianca Maria ORCLANI)

Firmato digitalmente da: Bianca Maria Orciani
Data: 08/03/2024 10:49:26

IL DIRETTORE DELL'ISPettorato
TERRITORIALE DEL LAVORO
DI ANCONA
(Dott. Pierluigi RAUSEI)

