

 <p><b>ISPETTORATO INTERREGIONALE del LAVORO</b> (Campania, Calabria, Puglia, Basilicata, Molise) Napoli</p>	 <p><b>Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</b></p>	 <p><b>Consigliera di Parità della Regione Campania</b></p>	 <p><b>REGIONE CAMPANIA</b></p>
---	--	--	--

**PROTOCOLLO D'INTESA**  
**TRA**  
**Ispettorato interregionale del lavoro della Campania**  
**E**  
**Consigliera Regionale di Parità**  
**della Campania**

**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 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 Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali;

**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 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 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, 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 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 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 alle vigenti disposizioni di legge in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni;

**RITENUTO OPPORTUNO** rilanciare la collaborazione tra l’Ispettorato interregionale del lavoro della Campania e l’Ufficio della Consigliera Regionale di Parità, incoraggiando l’implementazione di forme di collaborazione 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 porre in essere ogni utile iniziativa 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**

- segnalazione tempestiva, alla Consigliera regionale di parità di eventuali situazioni discriminatorie di genere riscontrate durante le ispezioni effettuate ovvero di cui gli Uffici siano venuti a conoscenza tramite l’URP;
- trasmissione di informazioni alla Consigliera regionale 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.

La Consigliera di parità si impegna a segnalare all’Ispettorato interregionale le violazioni delle norme antidiscriminatorie nonché di quelle volte a disciplinare il rapporto di lavoro, di cui sia venuta e a conoscenza in occasione dello svolgimento del proprio mandato.

Inoltre l’Ispettorato interregionale del lavoro e la Consigliera di parità regionali dovranno raccordarsi ed informarsi reciprocamente sui rapporti relativi alla situazione del personale che le aziende con più di 100 dipendenti sono tenute a presentare ex art. 46, D. Lgs. n. 198/2006.

## **Art. 2**

### **Accesso a dati statistici**

L'Ispettorato interregionale del Lavoro si impegna a comunicare all'Ufficio della Consigliera Regionale di parità i dati in suo possesso concernenti il monitoraggio delle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ex art. 55, D. Lgs. n. 151/2001 e s.m.i.

Su richiesta della Consigliera Regionale di parità l' Ispettorato interregionale renderà disponibili i dati statistici concernenti le convalide nel proprio ambito di competenza al fine di 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**

### **Pianificazione degli accessi ispettivi**

Le richieste di intervento, presentate per iscritto o tramite posta elettronica, dalla Consigliera Regionale di parità devono contenere tutte le indicazioni necessarie all'effettuazione degli accertamenti di competenza del personale ispettivo.

L'Ispettorato Interregionale si impegna ad esaminare tempestivamente le questioni sollevate, previa valutazione dei contenuti delle stesse e della opportunità di effettuare una verifica ispettiva al riguardo, provvederà a programmare i conseguenti accessi ispettivi. L'ufficio segnalerà alla Consigliera di Parità l'eventuali situazioni emerse a seguito dell'ispezione.

## **Art. 4**

### **Attività formative**

Le parti si impegnano a promuovere momenti di approfondimento e studio che coinvolgano il proprio personale allo scopo di rafforzare competenze, conoscenze e metodologie di intervento nell'ambito delle azioni antidiscriminatorie e nelle materie di comune interesse. 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.

## **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 regionale 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, le parti si impegnano a promuovere, a livello 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 periodicamente per un opportuno scambio di informazioni e per coordinare la rispettiva attività di repressione e disincentivazione di qualsiasi forma di discriminazione 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 validità di cinque anni a partire dalla data di sottoscrizione, con proroga tacita, alla scadenza, per ulteriori cinque anni, salvo volontà di disdetta manifestata per iscritto da almeno una delle parti.

L'ISPETTORATO INTERREGIONALE del LAVORO (Campania, Calabria, Puglia, Basilicata, Molise) Napoli	LA CONSIGLIERA DI PARITA' della Regione Campania
<hr/>	<hr/>