



PROVINCIA DI VICENZA



## PROTOCOLLO D' INTESA

tra

**La Consigliera di Parità della Provincia di Vicenza**

e

**C.G.I.L. - C.I.S.L. - U.I.L. della Provincia di Vicenza**

**per la collaborazione volta alla corretta applicazione della normativa  
antidiscriminatoria**

### PREMESSO CHE

- l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, sottoscritto nel settembre 2015 dai governi di 193 Paesi membri dell'ONU, inserisce al 5° posto l'Obiettivo "Parità di genere" tra i 17 obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile;
- la parità tra uomini e donne è un principio fondamentale dell'Unione Europea. Il Trattato sull'Unione Europea statuisce che "l'Unione combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni e promuove (...) la parità tra donne e uomini" (art. 3, terzo comma). Analogamente, la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea stabilisce che "la parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, anche in materia di occupazione, di lavoro e retribuzione" (art. 23). Il principio della parità di genere è riaffermato dal Pilastro europeo dei diritti sociali, proclamato dal Parlamento europeo, dal Consiglio e dalla Commissione il 17.11.2017;
- la Commissione Europea, con la Direttiva (EU) 2019/1158, ha sollecitato e impegnato tutti gli Stati e gli organismi preposti a contribuire al conseguimento della parità di genere attraverso la piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro, l'equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne, il superamento del divario di genere in relazione a reddito, retribuzione e pensione, tenendo conto dei cambiamenti demografici, compresi gli effetti dell'invecchiamento della popolazione;

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

- la Convenzione adottata a Ginevra in data 21.06.2019 dalla Conferenza Generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha riconosciuto che le violenze e le molestie nell'ambito lavorativo rappresentano una grave violazione dei diritti umani e una minaccia alle pari opportunità di genere e sono, pertanto, inaccettabili nonché incompatibili con il lavoro dignitoso. La Convenzione definisce "violenza e molestie" come un insieme di comportamenti, pratiche o minacce "che mirano a provocare - o sono suscettibili di provocare - danni fisici, psicologici, sessuali o economici" e richiede agli Stati membri di adoperarsi per assicurare "tolleranza zero nel mondo del lavoro";
- la Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio COM(2021)93 del 04/03/2021 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi;
- la Comunicazione CE COM(2002) 118: "Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e sicurezza del lavoro 2002/2006".

#### VISTI

- la Direttiva 76/117/CEE relativa alla parità retributiva tra uomini e donne nel lavoro;
- la Direttiva 76/207/CEE, così come modificata dalla Direttiva 2002/73/CEE "inerente l'attuazione del principio della parità di trattamento per quanto concerne l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro";
- la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 05.07.2006 "riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";
- il combinato disposto degli artt. 3 e 37 della Costituzione italiana;
- l'art. 15, comma 2°, della Legge 20.05.1970, n. 300;
- la Legge 09.12.1977, n. 903 relativa alla parità di trattamento fra uomini e donne in materia di lavoro;
- l'art. 3 della Legge 11.05.1990, n. 108 che sancisce la nullità del licenziamento per ragioni discriminatorie di cui all'art. 15 della Legge n. 300/1970;
- l'art.11 della Legge 10.04.1991, n. 125 recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";

- la Legge 8 marzo 2000, n. 53 recante "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";
- il D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità";
- il D.Lgs. 30.05.2005, n. 145 recante "Attuazione della Direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra uomini e donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro";
- il D.Lgs. 11.04.2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", così come modificato dalla Legge 27.12.2017, n. 205, che, tra l'altro, attribuisce alle Consigliere di parità, effettive e supplenti, il compito di intraprendere ogni utile iniziativa per la promozione e il controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro";
- l'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 dal titolo "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro";
- l'art. 21 della Legge 04.11.2010, n. 183 recante "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche";
- la Legge 15.01.2021, n. 4 con cui l'Italia ha ratificato ed eseguito la Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 dalla Conferenza generale dell' ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro);
- l'Accordo nazionale CGIL CISL UIL Confindustria del 25 gennaio 2016 a cui sono seguiti gli accordi siglati a livello regionale tra le Parti Sociali e quelle Datoriali (Confapi Veneto e Confartigianato Veneto) e territoriale di Vicenza (Confindustria, Confcommercio, Apindustria Confimi);

### CONSIDERATO CHE

- le trasformazioni avvenute nell'ultimo decennio nel mercato del lavoro necessitano di risposte sempre più articolate e adeguate alle nuove esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori;
- il tasso di occupazione femminile rimane ancora lontano dagli obiettivi europei e segna il persistere di elementi di discriminazione, quali segregazione verticale e orizzontale nonché di retribuzione;
- l'abbandono del posto di lavoro dopo la maternità è un fenomeno in crescita per le persistenti difficoltà legate alla conciliazione tra le esigenze familiari e

professionali, nonché per le discriminazioni contrattuali e professionali subite al rientro dal periodo di congedo, quali demansionamento, spostamento sede di lavoro, ecc;

- le conseguenze della crisi economica continuano a colpire lavoratrici e lavoratori, determinando una costante perdita di professionalità importanti e una crescita di precarietà occupazionale, che induce soprattutto le donne a scelte obbligate rispetto alla possibilità di autonomia, indipendenza e maternità;
- le giovani donne, più istruite e sempre più competenti sono in difficoltà ad entrare nel mondo del lavoro con mansioni e retribuzioni adeguate al loro percorso scolastico;
- la violenza e le molestie sul luogo di lavoro rimangono fenomeni ancora troppo sommersi e possono costituire una grave violazione o un abuso dei diritti umani, nonché una minaccia per le pari opportunità, incompatibile con il principio di lavoro dignitoso;
- in tema di salute e sicurezza deve essere maggiormente indagato e considerato l'impatto psicosociale derivante dall'organizzazione del lavoro, in riferimento anche all'automazione, alla digitalizzazione e alla transizione tecnologica oltre che l'incidenza delle patologie riconducibili allo stress proprie delle lavoratrici;
- le trasformazioni tecnologiche e digitali stanno generando nuove disuguaglianze di genere;

### VALUTATO CHE

- è necessaria la sinergia tra tutti i soggetti che, nella società civile e nel mondo del lavoro, hanno il compito e l'interesse a favorire la corretta applicazione della normativa antidiscriminatoria e a promuovere politiche di pari opportunità per la piena occupazione di donne e uomini, senza vincoli di genere, età, etnia, religione e orientamento sessuale;
- la Consigliera di Parità svolge funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro;
- le Organizzazioni sindacali rappresentano delle interlocutrici privilegiate per i lavoratori e le lavoratrici e svolgono un'importante funzione di prevenzione e di individuazione di situazioni discriminatorie sui luoghi di lavoro;
- è indispensabile una costante e attiva collaborazione tra l'Ufficio della Consigliera di Parità e le Organizzazioni sindacali per fornire adeguate risposte di tutela alle lavoratrici e ai lavoratori ed è, altrettanto, importante individuare forme di collaborazione percorsi comuni e condivisi tra Organizzazioni sindacali e Consigliere di Parità;



- per la realizzazione di un'effettiva azione di promozione delle pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni di genere nel mondo del lavoro, la Consigliera di Parità e le Organizzazioni sindacali ritengono realizzare un protocollo d'intesa e di azione che permetta il perseguimento degli obiettivi concordemente individuati.

**TUTTO CIÒ PREMESSO E VALUTATO, LE PARTI FIRMATARIE DEL  
PRESENTE PROTOCOLLO S'IMPEGNANO A**

- contrastare ogni forma di discriminazione che, direttamente o indirettamente, limita o impedisce la piena occupazione, sia nell'accesso che nella permanenza nel mercato del lavoro;
- sviluppare proposte per un'effettiva valorizzazione delle lavoratrici anche al fine di superare la segregazione verticale e il differenziale retributivo;
- promuovere azioni finalizzate alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di violenza di genere e di molestie in ambito lavorativo o di vessazioni finalizzate a ledere la dignità delle persone o all'espulsione dall'attività lavorativa come da accordi sottoscritti;
- promuovere, elaborare e sostenere politiche di condivisione del lavoro di cura tra donne e uomini;
- intervenire tempestivamente per far rimuovere e sanzionare ogni atteggiamento e/o comportamento lesivo della dignità della persona nei luoghi di lavoro;
- incentivare le aziende, pubbliche e private, alla sperimentazione e all'adozione di politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per le donne e gli uomini, anche attraverso modifiche dell'organizzazione del lavoro, con l'eventuale utilizzo degli strumenti offerti da leggi europee, nazionali e regionali e con particolare attenzione alle nuove tipologie di lavoro (smartworking) e alle forme di flessibilità d'orario;
- sviluppare un'adeguata formazione sui temi delle pari opportunità e non discriminazione anche all'interno degli organismi bilaterali, delle organizzazioni sindacali e delle RSU / RSA e delle aziende;
- cooperare, per quanto di competenza, nell'esercizio della funzione di vigilanza alla corretta applicazione sui luoghi di lavoro delle disposizioni normative e regolamentari in termine di pari opportunità;
- incentivare la stesura e l'analisi dei Rapporti biennali sull'occupazione maschile e femminile previsti dall'articolo 46 del D.lgs.198/2006 nelle aziende con più di 100 dipendenti nonchè la consegna di tale documento alla RSU / RSA.

In particolare:

**LA CONSIGLIERA DI PARITA', NEI LIMITI DELLE PROPRIE  
COMPETENZE E DELLE PROPRIE RISORSE, SI IMPEGNA A**

- fornire alle Organizzazioni sindacali firmatarie materiale informativo, documentazione, dati statistici e tutto quanto ritenuto utile per la diffusione della conoscenza delle pari opportunità;
- promuovere incontri seminari con le Organizzazioni sindacali firmatarie finalizzati all'analisi dei dati raccolti e alla individuazione di quelli da raccogliersi per un'ampia conoscenza delle discriminazioni di genere presenti nei luoghi di lavoro;
- rendersi disponibile a collaborare con le Organizzazioni sindacali firmatarie alla redazione di atti, patti e contratti in relazione agli aspetti di genere;
- collaborare con le Organizzazioni sindacali nell'organizzazione di percorsi formativi al fine di rafforzare competenze, conoscenze e fornire strumenti per la diffusione di buone pratiche sulle pari opportunità e in materia di contrasto alle discriminazioni e molestie nei luoghi di lavoro, indirizzati in particolar modo agli operatori sindacali e ai componenti delle RSU/RSA;
- collaborare, in tutti i casi di presunta discriminazione o molestia segnalati dalle Organizzazioni sindacali, con gli uffici vertenze e con i legali dei sindacati firmatari sia nell'indagine che nella costruzione di un'eventuale difesa delle persone discriminate;
- promuovere la progettazione di Azioni Positive nelle aziende e sul territorio allo scopo di prevenire e rimuovere situazioni discriminatorie o di squilibrio di genere, anche favorendo la contrattazione tra le Parti Datoriali e le Parti Sociali.

**LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI SI IMPEGNANO A**

- svolgere un'azione di informazione sul ruolo, le funzioni, le attività della Consigliera di Parità e sulla legislazione antidiscriminatoria, anche attraverso la divulgazione nei luoghi di lavoro del materiale informativo e la documentazione fornita dalla Consigliera di Parità;
- segnalare alla Consigliera di Parità quelle realtà aziendali nelle quali sono presenti squilibri di genere e sono poste in essere attività discriminatorie, anche al fine di promuovere la progettazione di Azioni Positive congiunte, volte a eliminare gli squilibri e le discriminazioni evidenziate anche attraverso l'utilizzo di strumenti

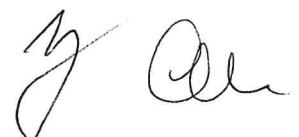
legislativi idonei a favorire la conciliazione dei tempi e della condivisione delle responsabilità familiari;

- promuovere, con la collaborazione della Consigliera di Parità, la formazione degli operatori sindacali e dei rappresentati delle RSU / RSA in materia di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni e alle molestie sui posti di lavoro;
- promuovere, all'interno delle aziende, l'organizzazione di percorsi formativi specifici in materia di pari opportunità, discriminazioni e molestie sul luogo di lavoro, indirizzati a tutti i livelli di inquadramento (dirigenti, impiegati e operai);
- favorire e rafforzare la presenza delle donne ai tavoli di contrattazione;
- promuovere una contrattazione di secondo livello che tenga conto della "dimensione di genere" e che permetta:
  - l'adozione di nuove forme di organizzazione del lavoro e una maggiore flessibilità a sostegno della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
  - lo sviluppo delle professionalità e delle carriere femminili, anche garantendo equamente a donne e uomini l'accesso a percorsi di formazione continua;
  - il superamento del differenziale salariale di genere;
  - una maggiore attenzione alla salute e sicurezza per le lavoratrici (dall'uso di specifici DPI alla valutazione dei rischi in ottica di genere);
  - prevenire l'impatto sulle lavoratrici di automazione e digitalizzazione evitando nuove discriminazioni;
  - l'attuazione di altre misure ritenute necessarie per la promozione delle pari opportunità e per la rimozione di ogni discriminazione di genere;
- fornire alla Consigliera di Parità gli accordi di secondo livello (aziendali /territoriali) stipulati, nell'ambito dei quali sia dato impulso alla promozione delle pari opportunità;
- fornire alla Consigliera di Parità, anche ai fini statistici, con il consenso dei soggetti coinvolti, i testi delle sentenze, transazioni ed ogni altro elemento utile e relativo a situazioni discriminatorie di cui si siano occupati.

Al fine della corretta applicazione del presente Protocollo è istituito un tavolo di confronto, composto dalla Consigliera di Parità e dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali firmatarie che si riunirà periodicamente con cadenza almeno semestrale al fine di verificare lo stato di attuazione del presente documento d'intesa ed individuare, di volta in volta, le modalità operative per realizzare gli impegni sottoscritti.

Ogni azione che comporti costi dovrà essere preliminarmente concordata tra le Parti.

L'Ufficio della Consigliera di Parità provinciale, con sede a Vicenza in Contrà Gazzolle n. 1 presso la provincia di Vicenza è Segreteria del presente accordo.



## VALIDITA' E DURATA DELL'INTESA

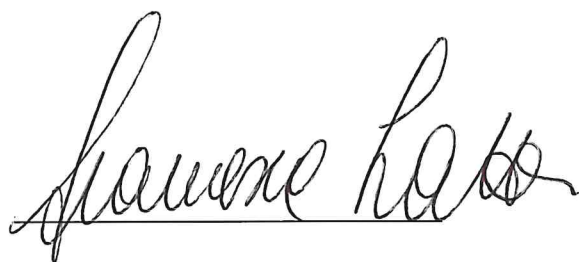
Le Parti firmatarie concordano di attribuire al presente Protocollo una validità di anni tre dalla sottoscrizione con possibilità di proroga.

Le Parti firmatarie saranno libere di recedere in qualsiasi momento inviando comunicazione scritta tramite e-mail all'indirizzo [consigliere.parita@provincia.vicenza.it](mailto:consigliere.parita@provincia.vicenza.it).

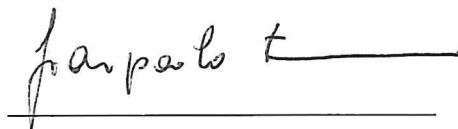
In mancanza di recesso, alla scadenza, il Protocollo s'intende automaticamente prorogato per un ulteriore triennio.

Vicenza, 25 novembre 2021

La Consigliera di Parità  
della Provincia di Vicenza  
**Francesca Lazzari**



CGIL VICENZA  
il Segretario  
**Giampaolo Zanni**



La Responsabile per le  
politiche di Genere  
**Marina Bergamin**



CISL VICENZA  
il Segretario  
**Raffaele Consiglio**



La Responsabile per le  
Politiche di Genere  
**Carla Marcheluzzo**



UIL VICENZA  
il Segretario  
**Enrico Bianchi**



La responsabile per le  
Politiche di Genere  
**Ketty Marra**

