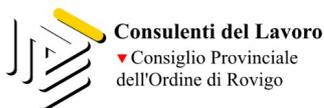




Provincia di Rovigo

**CONSIGLIERA
PROVINCIALE di PARITÀ'
Rovigo**



Ispettorato Territoriale del Lavoro di Ferrara – Rovigo
Sede di Rovigo



MINISTERO DELL'ISTRUZIONE
UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER IL
VENETO
Sede di Rovigo



PROTOCOLLO D'INTESA

**SULLA LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI DI GENERE E
SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA
NEI LUOGHI DI LAVORO**

PREMESSO CHE

In data 22 luglio 2020 è stato siglato il protocollo d'intesa in materia di pari opportunità nel lavoro e per la lotta alle discriminazioni di genere tra l'Ufficio di Consigliera di Parità e le OO.SS. CGIL, CISL E UIL che si allega in copia e che costituisce parte integrante del presente atto;

L'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 dal titolo "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro", stabilisce che "le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce, umiliazioni e aggressioni in contesto lavorativo";

La molestia si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona o di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

La Direttiva 2002/73/CE definisce i concetti di "molestie" e di "molestie sessuali", concetti recepiti dall'art. 26 del D.Lgs. 198/2006 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246";

Ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;

E', pertanto, riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;

I comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;

Il reciproco rispetto della dignità altrui all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni virtuose e di successo e deve costituire una priorità in ogni ambito anche con l'adozione di buone prassi;

Le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

LE PARTI SI IMPEGNANO

- A condividere il "*Protocollo d'intesa in materia di pari opportunità nel lavoro e per la lotta alle discriminazioni di genere tra l'Ufficio di Consigliera di Parità e le OO.SS.*" siglato in data 22.07.2020 e a recepirne il contenuto;
- A condividere il presente "**Protocollo sulla lotta alle discriminazioni di genere e sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro**" e a porre in essere ogni azione utile e necessaria per promuovere le pari opportunità e per garantire una più ampia applicazione della normativa antidiscriminatoria nel mondo del lavoro;
- A dare un'ampia diffusione al Protocollo soprattutto portandolo a conoscenza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- Al fine di gestire le suddette situazioni, le parti concordano e promuovono l'adozione del modello di dichiarazione, che si allega al presente protocollo riferito alla non tollerabilità di certi comportamenti (molestie e/o violenza), che potrà essere direttamente adottato in azienda, ferma restando la facoltà per ogni singola impresa di adottare autonome procedure e dichiarazioni interne, nel rispetto dei contenuti del Protocollo;
- Promuovere iniziative di informazione e formazione all'interno delle aziende, verificando la possibilità di accedere alla formazione prevista dalle norme vigenti e dei contratti che consentano di far emergere i benefici conseguenti ad un'adeguata attenzione al tema;
- Individuare strutture esterne presso le quali la lavoratrice/il lavoratore vittima di molestie o di violenza possono liberamente (anche con procedure informali) rivolgersi;

- Istituire un tavolo di monitoraggio, coordinato dalla Consigliera di Parità della Provincia di Rovigo, che attraverso la rilevazione e la valutazione del fenomeno, che abbia come compito sia la predisposizione di un piano di lavoro di sensibilizzazione e formazione rivolto agli attori che, a diverso titolo, sono chiamati ad occuparsi del tema, sia la formulazione di proposte di azioni di prevenzione e contrasto; Si impegnano, in ordine al Protocollo siglato con le OO.SS. in data 22.07.2020 e condiviso dalle Associazioni Datoriali, a monitorare le situazioni di eventuale disparità salariali di genere.

Le parti danno atto che il presente accordo potrà essere sottoscritto da altri soggetti presenti sul territorio rappresentativi del mondo datoriale e delle associazioni di categoria.

Dott. ssa Loredana Rosato

La Consigliera di Parità effettiva

Loredana Rosato

Il Consigliere di Parità supplente

dott. Giuseppe Franchi

Giuseppe Franchi

CGIL

Elisa Caello

CISL

Stefano Basso

UIL

Enrica Gugnoni

Confagricoltura Rovigo

[Signature] 

Coldiretti Rovigo

**ASSOCIAZIONE POTESANA
COLDIRETTI ROVIGO
Via A. Mario, 19 - 45100 ROVIGO**

Confederazione Italiana Agricoltori

[Signature]

CNA Antonio Vettore

Confcommercio Rovigo [Signature]

Camera Commercio Industria Artigianato di Ve e Ro

Firmato digitalmente da: FEDALTO GIUSEPPE
Data: 17/11/2020 09:18:33

Confesercenti IL


CONFESERCENTI
METROPOLITANA VENEZIA ROVIGO
CONFESERCENTI METROPOLITANA VENEZIA ROVIGO
P.IVA 03497650279 C.F. 82010600276
Via Al. Da Mestre 36 - 30174 Venezia-Mestre
FEDERE DI ROVIGO Via della Costituzione 4/D - 45100 Rovigo
PEC confesercentivero@pec.confinter.it

Confindustria Venezia Area Metropolitana di Ve e Ro
Presidente Vincenzo Marinese

[Signature]

Confartigianato Polesine [Signature]

Confcooperative Rovigo Christina Sami


DOTT. MICHELE GHIRARDINI - PRESIDENTE

Ordine Dottori Commercialisti

Michele Ghirardini

Ordine Consulenti del lavoro

Roberto Natale

Ordine Architetti

IL PRESIDENTE: *Roberto Natale*

Collegio Provinciale Geometri

Roberto Natale

Ispettorato Territoriale del Lavoro di Ferrara – Rovigo

Roberto Natale

UST Rovigo



Firmato digitalmente da
NATALE ROBERTO
C=IT
O=MINISTERO DELL'ISTRUZIONE

AULSS 5 Polesana

Dr. F. Antonio Compostella
Il Direttore Generale
dell' AZIENDA ULSS 5 Polesana
Dr. F. Antonio Compostella

Rovigo, 11 novembre 2020

Allegati:

- Dichiarazione "ai sensi dell' Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" del 26 aprile 2007;
- "Protocollo d'intesa in materia di pari opportunità nel lavoro e per la lotta delle discriminazioni di genere tra l'Ufficio di Consigliera di Parità e le OO.SS." siglato in data 22.07.2020.

Allegato 1

DICHIARAZIONE

“ai sensi dell’ Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro”

del 26 aprile 2007

L’azienda ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall’Accordo e qui di seguito riportato:

“Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l’effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile”.

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell’azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell’Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016.

Firma del datore di lavoro

PROTOCOLLO D'INTESA

TRA

LA/IL CONSIGLIERA/E DI PARITA' DELLA PROVINCIA DI ROVIGO

E

C.G.I.L. – C.I.S.L. – U.I.L. PROVINCIALI

PER

**UNA COLLABORAZIONE VOLTA ALLA CORRETTA
APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ
NEL LAVORO E ALLA LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI DI GENERE**

PROTOCOLLO D'INTESA

TRA

LA/IL CONSIGLIERA/E DI PARITA' DELLA PROVINCIA DI ROVIGO

E

C.G.I.L. – C.I.S.L. – U.I.L. PROVINCIALI

PER

UNA COLLABORAZIONE VOLTA ALLA CORRETTA

**APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' NEL
LAVORO E ALLA LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI DI GENERE**

VISTI

Gli articoli 2,3, 137 e 141 del Trattato CE;

l'art. 1-2 del Trattato che istituisce la Costituzione per l'Europa;

La Direttiva 75/117/CEE relativa alla parità retributiva tra uomini e donne nel lavoro;

La Direttiva 76/207/CEE così come modificata dalla Direttiva 2002/73/CE inerenti 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 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006;

Gli artt. 3 e 37 della Costituzione Italiana;

La Direttiva (UE) 2019/1158 in tema di pari opportunità e occupazione che sollecita e impegna tutti gli stati al conseguimento della parità di genere attraverso la piena partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, l'equa ripartizione delle responsabilità tra uomo e donna, il superamento del divario di genere di reddito e retribuzione;

L'art. 15 , comma 2 della Legge 300/70;

L'art. 3 della legge 108/90, che sancisce la nullità del licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'art. 15 della L. 300/70;

La Legge 53/2000 “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 151/2001, “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità” e successive modificazioni;

Il D. Lgs. 9 luglio 2003, n. 216 “Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”;

Il D. Lgs. 145/05 di attuazione della Direttiva 2002/73/CE;

Il D. Lgs. 198/06 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell’art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246”;

La Legge 19 luglio 2019, n. 69 recante “Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere” denominata “Codice Rosso”;

VALUTATO

Che è essenziale il contrasto alle discriminazioni di genere nel mondo del lavoro;

Che è necessaria una collaborazione ed una sinergia tra tutti i soggetti che, nel mondo del lavoro, hanno il compito e/o l’interesse di favorire una corretta applicazione della normativa antidiscriminatoria e di promuovere politiche di pari opportunità;

Che la/il Consigliera/e di Parità svolgono funzioni di promozione e controllo dell’attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro;

Che le Organizzazioni Sindacali sono interlocutori privilegiati per i lavoratori e le lavoratrici e svolgono una funzione di prevenzione e di individuazione di situazioni discriminatorie sui luoghi di lavoro;

Che è di fondamentale importanza l’individuazione di forme di collaborazione e di percorsi comuni e condivisi tra le Organizzazioni Sindacali e la/il Consigliera/e di Parità;

Che per la realizzazione di un’effettiva azione di promozione delle pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni di genere nel mondo del lavoro si ritiene opportuno realizzare un protocollo di intesa e d’azione tra l’ufficio della/del Consigliera/e di Parità della Provincia di Rovigo e le Organizzazioni Sindacali.

Tutto ciò premesso e valutato, le parti firmatarie del presente protocollo

SI IMPEGNANO

a porre in essere ogni azione utile e necessaria per continuare a promuovere le pari opportunità e per garantire una più ampia applicazione della normativa antidiscriminatoria nel mondo del lavoro ed in particolare:

LA/IL CONSIGLIERA/E DI PARITÀ DELLA PROVINCIA DI ROVIGO SI IMPEGNANO, NEI LIMITI DELLE LORO COMPETENZE E DELLE LORO RISORSE, A:

1. fornire alle Organizzazioni Sindacali firmatarie materiale informativo, documentazione e tutto quanto ritenuto utile per la diffusione della conoscenza delle pari opportunità;
2. promuovere incontri periodici con i referenti per le pari opportunità individuate dalle OO.SS. firmatarie finalizzati all'analisi dei dati raccolti e alla individuazione di quelli da raccogliersi per una più ampia conoscenza delle discriminazioni di genere presenti nei luoghi di lavoro;
3. rendersi disponibili a collaborare con le Organizzazioni Sindacali firmatarie nella redazione di atti, patti e contratti, in relazione agli aspetti di genere;
4. condividere strategie di intervento a sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità;
5. Monitorare e fornire dati aggiornati sulle dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri durante i primi tre anni di vita del bambino, secondo le indicazioni in relazione alla normativa vigente;
6. Promuovere la progettazione di azioni Positive nelle aziende e sul territorio, allo scopo di prevenire e rimuovere situazioni di squilibrio di genere;
7. collaborare, in tutti i casi di presunta discriminazione segnalati dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie offrendo, se ritenuto necessario dalla/dal Consigliera/e di Parità in base alle normative vigenti, il proprio intervento in giudizio;
8. collaborare con gli uffici vertenze ed i legali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie sia nell'indagine che nella costruzione di un'eventuale difesa delle persone discriminate;
9. collaborare per il reperimento di dati statistici e di tutti gli elementi utili ed idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori;

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI SI IMPEGNANO A:

1. individuare al proprio interno una referente per le pari opportunità che partecipi agli incontri periodici convocati dalla/dal Consigliera/e Provinciali di Parità;
2. svolgere un'azione di informazione sul ruolo, le funzioni, le attività della/del Consigliera/e di Parità e sulla legislazione antidiscriminatoria;

3. divulgare nei luoghi di lavoro il materiale informativo e la documentazione fornita dalla/dal Consigliera/e di Parità;
4. segnalare alla/al Consigliera/e di Parità quelle realtà aziendali nelle quali sono presenti squilibri di genere e attività discriminatorie, anche al fine di progettare percorsi di azioni positive, volti ad eliminare gli squilibri e le discriminazioni evidenziati anche utilizzando gli strumenti legislativi idonei a favorire la conciliazione dei tempi e della condivisione delle responsabilità;
5. a promuovere la collaborazione tra i propri uffici legali e l'ufficio della/del Consigliera/e di Parità al fine della piena affermazione dei diritti di pari opportunità;
6. incentivare la costituzione e la reale operatività delle Pari Opportunità nelle aziende e nei Comitati unici di garanzia negli enti Pubblici anche attraverso un'adeguata sensibilizzazione delle RSU.

CGIL Elisa Calloso Stara Assiand

CISL Stefano Botto

UIL Giuseppe Franchi

La Consigliera di Parità effettiva

dott.ssa Loredana Rosato Loredana Rosato

Il Consigliere di Parità supplente

dott. Giuseppe Franchi Giuseppe Franchi

Rovigo, **22 LUG. 2020**



Provincia di Rovigo

Ufficio della Consigliera di Parità
Via Ricchieri detto Celio, 10 – 45100 ROVIGO
Tel. 0425 386 371 - 441
email consigliera.parita@provincia.rovigo.it