



PROTOCOLLO D'INTESA

TRA

La Consigliera Nazionale di Parità presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (di seguito denominata Consigliera Nazionale) con sede in Roma, in Via Fornovo n. 8, nella persona della Sig.ra Francesca Bagni Cipriani

E

L'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica - Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità (di seguito denominato UNAR) con sede in Roma, Largo Chigi n. 19, nella persona del Direttore generale dott. Mattia Peradotto

Di seguito denominate le Parti

VISTI

- L'art. 2 del Trattato sull'Unione Europea (TUE), che sancisce il principio di uguaglianza e di non discriminazione e la parità uomo-donna quali valori fondamentali dell'Unione europea, sanciti e tutelati anche dagli articoli 21 e 23 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, principi che dovrebbero essere adeguatamente tutelati in ogni parte dell'Unione europea;
- la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione);
- il d. lgs. n. 198 del 11 aprile 2006 e successive modificazioni e integrazioni, recante "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" che, con riferimento alla normativa europea sopra citata, attribuisce alla Consigliera Nazionale di Parità e alle Consigliere di parità dei territori regionali e provinciali compiti e

funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro;

- la Direttiva comunitaria 2000/43/CE che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, la quale assicura una protezione contro tali discriminazioni anche nel settore dell'occupazione e delle condizioni di lavoro;
- il Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215 di recepimento della Direttiva comunitaria 2000/43/CE, il quale ha previsto all'art. 7 l'istituzione di un apposito Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza e sull'origine etnica (UNAR – Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali);
- la Direttiva comunitaria 2000/78/CE che stabilisce un quadro generale la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o convinzioni personali, gli handicap, l'età o l'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo il principio della parità di trattamento;
- il Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216 di recepimento della Direttiva comunitaria 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro;
- il DPCM 11 dicembre 2003 relativo alla Costituzione e organizzazione interna dell'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni;
- il D.P.C.M. 8 aprile 2019, concernente la riorganizzazione interna del Dipartimento per le Pari Opportunità, che riguarda anche le funzioni e i compiti assegnati all'UNAR;
- la Direttiva comunitaria 2014/54/UE relativa alle misure intese ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera circolazione dei lavoratori;
- la legge 23 dicembre 2021, n. 238 “Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2019-2020”, con particolare riferimento all'art. 1 “Attuazione della direttiva n. 2014/54/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 aprile 2014, relativa alle misure intese ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera circolazione dei lavoratori. Caso ARES (2019) 1602365”, con cui sono attribuite all'UNAR le competenze in materia;

PREMESSO CHE

la Consigliera Nazionale:

- e le consigliere di parità regionali, delle città metropolitane e delle province, nell'ambito delle proprie attribuzioni, rappresentano l'istituzione dedicata alla trattazione di casi di discriminazione di genere sul luogo di lavoro ai sensi del d. lgs 198/2006, art. 15, e che nello

svolgimento delle loro funzioni sono considerate pubblici ufficiali che “*svolgono funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro.. (omissis)*” (art. 13, comma 2);

- e le citate consigliere di parità locali, nell'ambito delle proprie competenze, esercitano le proprie funzioni nel rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, di cui agli artt. 25 e ss. della norma in parola, al fine di garantire la tutela delle vittime di discriminazioni basate sul genere nel luogo di lavoro e migliorare la qualità delle azioni poste a tutela dei soggetti discriminati;
- è componente del Comitato Nazionale di Parità e coordina la Conferenza Nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità, che comprende tutte le consigliere e i consiglieri, regionali, delle città metropolitane e delle province con il compito di rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi;

l'UNAR:

- è l'*equality body* italiano preposto a garantire, in piena autonomia di giudizio e in condizioni di imparzialità, l'effettività del principio di parità di trattamento tra le persone, di vigilare sull'operatività degli strumenti di tutela vigenti contro le discriminazioni nonché di contribuire a rimuovere le discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica, anche in un'ottica che tenga conto del diverso impatto che le stesse discriminazioni possono avere su donne e uomini, nonché dell'esistenza di forme di razzismo a carattere culturale e religioso;
- in qualità di organismo preposto alla parità di trattamento e non discriminazione, ha ampliato de facto, sulla base di direttive ministeriali, il proprio ambito di intervento ai diversi fattori di discriminazione quali religione o convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale e identità di genere;
- svolge la mission istituzionale di garantire la parità di trattamento fra le persone e la rimozione delle discriminazioni, in particolare attraverso la gestione di un Contact Center per la raccolta delle segnalazioni in ordine a casi di discriminazione, esame ed analisi delle segnalazioni ricevute, attività istruttoria relativa all'assistenza nei procedimenti giurisdizionali o amministrativi delle persone che si ritengono lese da comportamenti discriminatori, predisposizione di pareri, consulenze e osservazioni da rendersi anche in giudizio, promozione di incontri conciliativi informali e proposta di soluzioni per la rimozione delle situazioni discriminatorie, gestione di una banca dati per il monitoraggio delle denunce e delle segnalazioni ricevute;

CONSIDERATO CHE

- la trattazione dei casi di discriminazione può essere meglio affrontata in un'ottica di collaborazione e sinergia tra organismi di parità;
- le consigliere di parità sono pubblici ufficiali con potere di risolvere tali controversie sia in via extragiudiziale che giudiziale (art. 13, comma 2, artt. 36-37 del d. lgs 198/2006);
- ad ulteriore sostegno dell'attività antidiscriminatoria delle consigliere di parità, le consigliere nazionali hanno avviato un progetto che ha permesso di creare un gruppo di professionisti legali specializzati in materia di diritto antidiscriminatorio appositamente formati, quale strumento di supporto per ogni procedimento giudiziale e/o stragiudiziale in cui si rappresenti l'esigenza di un parere legale da parte delle consigliere;
- la mission istituzionale dell'UNAR prevede la raccolta, trattazione e rimozione delle discriminazioni fondate sull'origine etnica e sugli altri fattori di discriminazione, pervenute per il tramite del Contact Center;
- una efficace trattazione dei casi di discriminazione non può ~~tenendo~~ non tenere in considerazione anche la discriminazione multifattoriale, sulla base di un approccio intersezionale;
- in ottica di collaborazione è opportuno favorire lo scambio di informazioni sui casi di discriminazione valorizzando le relative expertises per individuare le migliori strategie di intervento per la rimozione delle discriminazioni;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

Art. 1

(Oggetto e finalità)

1. Con il presente Protocollo, le Parti si impegnano a sviluppare un rapporto di collaborazione non oneroso, nell'ambito dei compiti che gli enti sono chiamati ad assolvere nel rispetto delle competenze di ciascuno, per quanto riguarda la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni.

Art. 2

(Impegni delle Parti)

1. Per il raggiungimento degli obiettivi di cui al presente Protocollo, le Parti si impegnano in particolare a sviluppare le seguenti attività:

- collaborare nello scambio di segnalazioni di discriminazione di relativa competenza, anche in considerazione delle discriminazioni multiple;
 - sviluppare iniziative comuni di in/formazione e sensibilizzazione sui reciproci ambiti di competenza finalizzate alla prevenzione e al contrasto delle discriminazioni;
 - condividere ogni altra iniziativa utile a massimizzare gli interventi di rimozione della discriminazione.
2. Le Parti individueranno le opportune modalità di confronto e collaborazione tra i rispettivi uffici negli ambiti di interesse durante lo svolgimento delle proprie attività.
3. A tal fine le Parti individuano come referenti dell'attuazione del presente Protocollo:
- dott.ssa Agnese Nadia Canevari e dott.ssa Ada Ferrara per l'UNAR
 - dott. Stefano Brienza e dott.ssa Laura Cosimi per l'Ufficio della Consigliera nazionale di Parità

Art. 3

(Durata)

4. Il presente Protocollo decorre dalla data della sua sottoscrizione, ha durata triennale e può essere rinnovato con accordo delle parti prima della scadenza.
5. Eventuali modifiche al presente Protocollo dovranno essere definite in accordo tra le Parti e debitamente sottoscritte dalle stesse.

Art. 4

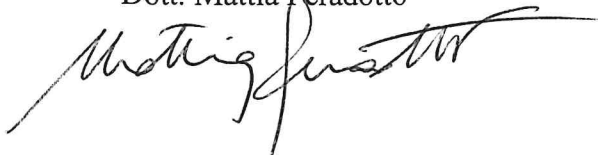
(Risorse)

6. Dal presente Protocollo non derivano oneri finanziari per le parti né nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Roma, 3 aprile 2023

Presidenza Consiglio dei Ministri
Dipartimento Pari Opportunità
UNAR

Dott. Mattia Peradotto



Ministero del lavoro e politiche sociali
La Consigliera Nazionale Parità

Francesca Bagni Cipriani

