

PROTOCOLLO D'INTESA PER L'AUTONOMIA DELLE DONNE

TRA

la Regione del Veneto – Giunta Regionale (di seguito denominata Regione), con sede legale in Venezia, Palazzo Balbi, Dorsoduro 3901, rappresentata da Pasquale Borsellino, Direttore della Unità Organizzativa Famiglia, Minori, Giovani e Servizio civile – Direzione Servizi Sociali

E

l'Istituto Nazionale Previdenza Sociale – Direzione Regionale Veneto (di seguito denominata INPS Veneto) con sede in Venezia, Sestiere Dorsoduro 3500/D, rappresentata da Filippo Pagano, Direttore INPS - Direzione Regionale Veneto

E

la Consulta Regionale degli Ordini dei Consulenti del Lavoro del Veneto (di seguito denominata Consulta Regionale), con sede in Rovigo, Via Luigi Einaudi 98/A, rappresentata da Massimo Guidetti, Coordinatore della Consulta degli Ordini dei Consulenti del Lavoro del Veneto

di seguito definite le Parti

PREMESSO CHE

la violenza basata sul genere, inclusa anche la violenza domestica, è una violazione dei diritti umani e delle libertà fondamentali come riconosciuto e sancito nella *Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica* (c.d. *Convenzione di Istanbul*);

la Convenzione di Istanbul, che costituisce il quadro normativo di riferimento per l'Italia, all'art. 3 sancisce cosa si intende per violenza nei confronti delle donne¹.

la Regione secondo quanto previsto dall'articolo 5 dello Statuto “*opera per garantire e rendere effettivi i diritti inviolabili, i doveri e le libertà fondamentali dell'uomo, riconosciuti dalla Costituzione e dalle fonti del diritto europeo e internazionale*”;

la Legge regionale 23 aprile 2013, n. 5 “Interventi regionali per prevenire e contrastare la violenza contro le donne” riconosce ogni forma di violenza contro le donne come una violazione dei diritti umani fondamentali e ne afferma la natura strutturale, in quanto basata sul genere, individuando in questo il principale ostacolo al raggiungimento della parità tra i sessi in coerenza con i principi costituzionali, le leggi nazionali, le convenzioni e le risoluzioni europee ed internazionali, in particolare la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza adottata a Istanbul l'11 maggio 2011;

la Regione, con la citata L.R. n. 5/2013, promuove nei confronti delle donne vittime di violenza interventi di sostegno volti a consentire, tra gli altri, di riconquistare la propria libertà, nel pieno rispetto della riservatezza

¹ Art. 3 Convenzione di Istanbul a) con l'espressione “violenza nei confronti delle donne” si intende designare una violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione contro le donne, comprendente tutti gli atti di violenza fondati sul genere che provocano o sono suscettibili di provocare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica, comprese le minacce di compiere tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica, che nella vita privata; b) l'espressione “violenza domestica” designa tutti gli atti di violenza fisica, sessuale, psicologica o economica che si verificano all'interno della famiglia o del nucleo familiare o tra attuali o precedenti coniugi o partner, indipendentemente dal fatto che l'autore di tali atti condivida o abbia condiviso la stessa residenza con la vittima; c) con il termine “genere” ci si riferisce a ruoli, comportamenti, attività e attributi socialmente costruiti che una determinata società considera appropriati per donne e uomini; d) l'espressione “violenza contro le donne basata sul genere” designa qualsiasi violenza diretta contro una donna in quanto tale, o che colpisce le donne in modo sproporzionato; e) per “vittima” si intende qualsiasi persona fisica che subisce gli atti o i comportamenti di cui ai precedenti commi a e b; f) con il termine “donne” sono da intendersi anche le ragazze di meno di 18 anni.

e dell'anonimato, attraverso, tra gli altri, sia l'attivazione e sostegno di centri antiviolenza (art. 3) e case rifugio di tipo A e B (art. 4), strutture volte ad accoglierle ed ospitarle, insieme ad eventuali figlie e figli minori, sia promuovendo anche percorsi di autonomia lavorativa e sociale²;

la Regione, con la citata L.R. n. 5/2013, persegue altresì l'obiettivo di consolidare ed estendere la rete territoriale istituzionale dei soggetti e dei servizi, favorendo la messa in comune di informazioni, buone pratiche ed esperienze formative attraverso la stipula di accordi tra istituzioni, servizi e soggetti pubblici e privati senza finalità di lucro, che perseguono le finalità di cui alla suddetta legge;

l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, sottoscritta il 25 settembre 2015 da 193 Paesi delle Nazioni Unite, tra cui l'Italia, per condividere l'impegno a garantire un presente e un futuro migliore al nostro Pianeta e alle persone che lo abitano, definisce *17 Obiettivi di sviluppo sostenibile* collegati tra di loro e da raggiungere entro il 2030, tra cui l'Obiettivo 5 "Parità di genere: raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze" e l'Obiettivo 8 "Lavoro dignitoso e crescita economica: incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti";

la Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile – SNSvS approvata nel 2017 e revisionata nel 2022, è stata elaborata con la finalità del raggiungimento degli Obiettivi dell'Agenda 2030;

l'INPS è molto impegnato sull'obiettivo di assicurare pari opportunità a lavoratrici e lavoratori dell'Istituto e individuare e abbattere le barriere di genere, eliminando ogni forma di discriminazione. Un impegno sempre sollecitato e stimolato dal Comitato Unico di Garanzia per il benessere organizzativo e le pari opportunità (CUG), comitato paritetico promotore di progetti e azioni concrete per il superamento degli stereotipi di genere, la promozione della parità e il supporto alle donne vittime di violenza, sostenuto - nell'attuazione dei Piani di Azioni Positive inseriti nel PIAO – dagli Organi di vertice e dalla Tecnostruttura;

l'INPS il 28 marzo 2024 ha adottato il Piano operativo per l'attuazione delle linee guida in materia di "Politica della parità di genere in INPS";

l'INPS, congiuntamente al proprio Comitato Unico Garanzia, ha avviato a livello nazionale il progetto "L'INPS è con le donne", che ha come obiettivo quello di sostenere, anche in sinergia con i centri antiviolenza che si occupano della adeguata formazione sul tema delle operatrici/operatori dell'Istituto, le donne vittime di violenza, agevolandole nell'accesso alle informazioni, servizi e prestazioni dell'Istituto, predisponendo altresì un canale d'informazione protetto loro dedicato e formulando la "Guida in 7 passi per le donne vittime di violenza";

l'INPS, in attuazione del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80, gestisce le domande per il Congedo indennizzato per le donne vittime di violenza di genere³;

l'INPS, a partire dal 2021, tra i servizi che eroga a favore delle donne vittime di violenza e in condizioni di povertà, gestisce anche la misura del Reddito di Libertà⁴ introdotta dall'articolo 105-bis del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77;

² Tali interventi sono altresì in linea con il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023, attualmente in fase di aggiornamento

³ Il Congedo indennizzato per le donne vittime di violenza di genere è una tutela riconosciuta alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, che possono avvalersi di un'astensione dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni nell'arco temporale di tre anni, ricevendo un'indennità giornaliera per le giornate di congedo utilizzate;

⁴ Il Reddito di Libertà è un contributo economico attualmente stabilito nella misura massima di 500 euro mensili pro capite, concesso in un'unica soluzione per massimo 12 mesi, destinato alle donne vittime di violenza, con o senza figli, seguite dai centri antiviolenza riconosciuti dalle Regioni e dai servizi sociali territorialmente competenti.

la Legge 30 dicembre 2023, n. 213 *Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026*, ha previsto un esonero contributivo del 100% per i datori di lavoro privati che, nel triennio 2024-2026, assumono donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie del Reddito di libertà e che la procedura è gestita dall'INPS;

l'INPS gestisce inoltre altre misure che coinvolgono o possono coinvolgere le donne e loro figli/e:

la Legge 28 giugno 2012, n. 92, riconosce l'agevolazione del 50% della contribuzione dovuta dai datori di lavoro che assumono a tempo determinato, indeterminato o con trasformazione, donne di qualsiasi età prive di impiego da almeno 24 mesi ovvero prive di impiego da almeno 6 mesi appartenenti ad aree svantaggiate;

la Legge 4 luglio 2024 n. 95, ha previsto la proroga dell'esonero totale (di cui alle Leggi n. 178/2020 e n. 197/2022) per le assunzioni a tempo indeterminato di donne avvenute nel periodo dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 per un periodo massimo di 24 mesi⁵;

la Legge 30 dicembre 2023, n.213, ha previsto per le lavoratrici madri di tre o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato e per il triennio 2024 - 2026, un esonero del 100% per cento della quota dei contributi previdenziali a carico del lavoratore fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo;

la Legge 30 dicembre 2024, n. 207, ha previsto, in favore delle lavoratrici dipendenti o autonome madri di due o più figli, con retribuzione o reddito imponibile ai fini previdenziali non superiore a euro 40.000,00 su base annua, a decorrere dall'anno 2025, un parziale esonero contributivo della quota dei contributi previdenziali a carico del lavoratore, spettante fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo⁶.

il Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, detto Testo Unico della maternità (T.U.) e successive modificazioni, disciplina il congedo di maternità e ha introdotto il congedo parentale⁷;

il Decreto Legislativo 29 dicembre 2021, n. 230, in attuazione della legge 1° aprile 2021, n. 46, ha istituito dal 1 marzo 2022 l'Assegno Unico e Universale per i figli a carico⁸;

il Decreto-Legge 4 maggio 2023, n. 48 convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85, poi modificato dalla legge 30 dicembre 2024, n. 207, ha istituito il Supporto per la formazione e il lavoro (SFL)⁹ a decorrere dal 1 settembre 2023 e l'Assegno di inclusione (ADI)¹⁰, dal 1° gennaio 2024;

PREMESSO ANCORA CHE

la Consulta Regionale rappresenta una categoria di professionisti che opera in tutto il territorio regionale e che in ogni sede rispetta e promuove i principi per la salvaguardia dei diritti e delle libertà fondamentali;

la Consulta Regionale promuove ogni azione diretta a tutelare la legalità del lavoro e la dignità dei lavoratori e delle lavoratrici, favorendo ogni iniziativa diretta a tale scopo tra cui l'inserimento nel mercato del lavoro

⁵ Per questa misura, alla data del presente protocollo, si è in attesa dei decreti attuativi.

⁶ Per questa misura, alla data del presente protocollo, si è in attesa dei decreti attuativi.

⁷ Il congedo di maternità è il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto durante la gravidanza e il puerperio alle lavoratrici dipendenti le quali, durante il periodo di assenza obbligatoria, percepiscono un'indennità economica sostitutiva della retribuzione; il congedo parentale rappresenta invece un periodo di astensione facoltativa dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita e soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali. Il congedo parentale spetta ai genitori, entro i primi 12 anni di vita del bambino.

⁸ L'Assegno Unico e Universale è un sostegno economico per le famiglie con figli a carico, attribuito (sulla base dell'ISEE del nucleo) per ogni figlio fino al compimento dei 21 anni (con determinate condizioni) o senza limiti di età per i figli disabili;

⁹ Il Supporto per la formazione e il lavoro (SFL) è una nuova misura di attivazione al lavoro, che prevede la partecipazione dei beneficiari a progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive del lavoro

¹⁰ L'Assegno di inclusione (ADI) è una misura nazionale di contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale delle fasce deboli attraverso percorsi di inserimento sociale, nonché di formazione e di politica attiva del lavoro

delle categorie più fragili e a rischio di esclusione e la tutela delle donne nell'ambito lavorativo, sociale e familiare;

la Consulta Regionale a novembre 2023 ha sottoscritto un Protocollo d'Intesa con la Consigliera Regionale di Parità e l'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro Consiglio Regionale Veneto per le buone prassi in materia di parità di genere e non discriminazione;

Tutto ciò premesso e considerato,

LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

Art. 1

Finalità

Il presente Protocollo ha come finalità, nell'ambito di un percorso di partnership pubblico – privato, la definizione della collaborazione tra la Regione, INPS Veneto e la Consulta Regionale, per promuovere strategie operative condivise volte a favorire l'inserimento/reinserimento lavorativo delle donne vittime di violenza. Tali strategie sono orientate a far crescere e rafforzare l'autonomia e l'indipendenza economica delle donne in un quadro più ampio di azioni per la tutela e il recupero di condizioni di vita normali delle donne vittime di violenza.

Il presente Protocollo intende altresì contribuire, nel rispetto della normativa riportata in premessa, all'attuazione della strategia nazionale per lo sviluppo sostenibile e al raggiungimento, in particolare, degli obiettivi della "Parità di genere: raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze" e del "Lavoro dignitoso e crescita economica: incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti".

Art. 2

Funzioni e compiti degli aderenti al Protocollo

La Consulta Regionale e l'INPS Veneto, si impegnano, ognuno per il proprio ambito di competenza, a favorire la conoscenza dell'esistenza della rete regionale dei centri antiviolenza e case rifugio riconosciuti dalla Regione del Veneto e a riconoscere il ruolo delle operatrici quali professioniste adeguatamente formate sul tema della prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne.

La Regione si impegna, nel suo ruolo di Ente territoriale con ruolo di *governance* in materia di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne, a:

- favorire le collaborazioni tra gli Enti promotori/gestori dei centri antiviolenza e delle case rifugio riconosciuti e la Consulta Regionale e l'INPS Veneto;
- favorire la conoscenza del presente Protocollo agli Enti capofila dei Protocolli di rete sottoscritti in applicazione della deliberazione di Giunta Regionale n. 863 del 15 giugno 2018 ed operativi nei diversi territori provinciali, al fine di un coinvolgimento delle Parti e di un inserimento delle attività previste dal presente documento nell'operatività dei Protocolli di rete;
- produrre un Report sull'applicazione del Protocollo in argomento.

La Consulta Regionale si impegna altresì a:

- promuovere attività di informazione, sensibilizzazione e formazione tra i propri iscritti e tra le imprese sui temi della pari dignità dei lavoratori e delle lavoratrici, delle pari opportunità per i lavoratori e le lavoratrici, con focus specifico sul tema della prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne. Tali attività – nell’ambito del presente protocollo - dovranno essere svolte in collaborazione con gli Enti promotori e/o gestori dei centri antiviolenza e delle case riconosciuti dalla Regione;
- condividere con la Regione i dati riguardanti il numero delle persone che beneficeranno della formazione esposta al punto precedente;
- promuovere la conoscenza tra i propri iscritti degli esoneri contributivi previsti dalla Legge 30 dicembre 2023, n. 213 e di ogni altra misura indirizzata alla categoria dei datori di lavoro che possa favorire e facilitare la realizzazione dell’autonomia lavorativa delle donne vittime di violenza;
- creare, come strumento proprio, una banca dati che raccolga le offerte di lavoro, accompagnate dalle competenze specifiche richieste, che le singole imprese mettono a disposizione delle donne che stanno intraprendendo un percorso di uscita dalla violenza, al fine di agevolarle nel raggiungimento e/o rafforzamento della loro autonomia. Tale banca dati potrà essere consultata anche dalla Regione e dall’INPS Veneto nonché dagli Enti promotori e/o gestori dei centri antiviolenza e delle case riconosciuti dalla Regione al fine di facilitare la messa in rete delle disponibilità lavorative.

L’INPS Veneto si impegna altresì a:

- continuare l’attività di formazione delle operatrici e operatori delle sue sedi regionali sul tema della prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne attraverso le collaborazioni con gli Enti promotori e/o gestori dei centri antiviolenza e delle case riconosciuti dalla Regione;
- condividere con la Regione i dati riguardanti il numero del proprio personale formato sulla tematica e sulla misura del reddito di Libertà e degli sgravi contributivi erogati sul territorio veneto.

Le Parti s’impegnano inoltre a collaborare, nell’ambito della programmazione regionale, nella progettazione comune di ulteriori attività utili al raggiungimento delle finalità del presente Protocollo, anche attraverso azioni di formazione, campagne informative e organizzazione di eventi.

Art. 3 Operatività ed attuazione del Protocollo

L’attuazione del Protocollo è demandata alle Parti sottoscrittori del presente documento.

Le Parti si impegnano ad informare della sua sottoscrizione e delle eventuali modifiche che dovessero intervenire il Tavolo di coordinamento regionale per la prevenzione ed il contrasto alla violenza contro le donne (di seguito Tavolo di coordinamento), di cui alla L.R. n. 5/2013, articolo 8. Le Parti si impegnano inoltre a trasmettere al citato Tavolo di coordinamento, al termine di ogni anno di vigenza del presente Protocollo, una sintesi dei risultati raggiunti.

Il Protocollo potrà essere condiviso da parte di altri soggetti che ne riconoscano i contenuti ed operino per i medesimi fini, sentito il Tavolo di coordinamento.

Le Parti si impegnano entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente Protocollo a convocare una prima riunione operativa anche al fine di definire le modalità attuative e di coordinamento per le successive azioni da intraprendere.

Le Parti successivamente si incontreranno periodicamente per monitorare l’impatto delle attività di cui al precedente articolo relativamente alla creazione di maggiori opportunità di autonomia lavorativa per le donne vittime di violenza e di conoscenza degli strumenti agevolativi per i datori di lavoro.

Il presente protocollo d'Intesa non comporta alcun vincolo o impegno di natura giuridica, finanziaria ed economica per le Parti firmatarie.

Art. 4

Durata

Il presente Protocollo ha validità ed efficacia triennale dalla Sua sottoscrizione e potrà essere prorogato per espressa volontà delle Parti.

Esso potrà essere modificato, in forma scritta e in termini non sostanziali, solo a seguito di accordo tra le Parti.

Potrà altresì essere integrato con funzioni e compiti riferiti ad altri soggetti che intendano in futuro aderire.

Letto, confermato e sottoscritto.

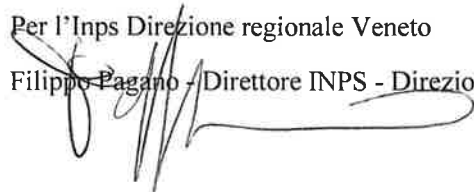
Per la Regione del Veneto

Pasquale Borsellino - Direttore della Unità Organizzativa Famiglia, Minori, Giovani e Servizio civile –
Direzione Servizi Sociali



Per l'Inps Direzione regionale Veneto

Filippo Pagano - Direttore INPS - Direzione Regionale Veneto



Per la Consulta Regionale degli ordini dei Consulenti del Lavoro del Veneto

Massimo Guidetti - Coordinatore della Consulta degli Ordini dei Consulenti del Lavoro del Veneto

