

PROTOCOLLO D'INTESA

tra

Direzione Interregionale del Lavoro del Nord

e

Ufficio della Consigliera di Parità Regione Emilia-Romagna

e

Consulta degli Ordini provinciali dei Consulenti del Lavoro dell'Emilia Romagna
Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro — Consiglio regionale dell'Emilia Romagna

VISTA l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, sottoscritta nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU, inserisce - tra i 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile - al 5° posto l'Obiettivo "Parità di genere", per porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo e garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica;

VISTA la Comunicazione COM(2020) 152 del 5.3.2020 della Commissione Europea, "Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025", che definisce tra i propri obiettivi di policy colmare il divario di genere nel mercato del lavoro; raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici; far fronte al problema del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne; colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica, migliorare l'equilibrio tra la vita professionale e la vita privata;

VISTA la Comunicazione con la quale la Commissione europea e l'Alto Rappresentante dell'Unione per gli affari esteri e la politica di sicurezza hanno presentato, il 25 novembre 2020, il "Piano d'azione dell'Unione europea sulla parità di genere – Un'agenda ambiziosa per la parità di genere e l'emancipazione femminile nell'azione esterna dell'UE (EU Gender Action Plan - GAP III)" per il periodo 2021-2025 che prevede tra le aree tematiche di intervento strategiche di rafforzare i diritti economici e sociali e l'emancipazione di ragazze e donne, di promuovere il lavoro dignitoso, la parità di retribuzione e di diritti in materia di lavoro, di creare un contesto favorevole alle attività economiche delle donne, all'accesso alle risorse produttive e ai servizi di ecosistema;

VISTA la direttiva UE 2023/970 volta a rafforzare l'applicazione del principio di parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione;

VISTI gli artt. 3 e 37 della Costituzione italiana che sanciscono la parità tra uomo e donna, sia a livello generale, attraverso il principio di eguaglianza, formale e sostanziale, sia con disposizioni specificatamente riferite al lavoro, alla famiglia ed alle attività pubbliche;

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 degli Uffici territoriali compiti di vigilanza sull’esecuzione delle 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, tra cui le norme che garantiscono la parità di trattamento tra uomo e donna nei luoghi di lavoro;

VISTO il D. Lgs. 30 maggio 2005, n. 145, recante “Attuazione della Direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l’accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro”;

VISTO il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, come modificato dal D. lgs. 14 settembre 2015 n. 151, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (...)”, in base alle previsioni dell’ art. 15 di seguito riportato in “premesse”;

VISTO il D. Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5, recante “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”;

VISTA la Legge Regionale n.6/2014 recante la “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”;

VISTO il D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”;

VISTA la Legge del 15 gennaio 2021, n. 4, recante “Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell’ILO n. 190 sull’eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108^a sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione”;

VISTO il D.L. del 31 maggio 2021, n. 77, convertito con modificazioni dalla legge 29 luglio 2021, n. 108, recante “Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure” che all’art. 47 rafforza i poteri di verifica delle Consigliere regionali di parità in materia di obblighi incombenti sugli operatori economici e sulle stazioni appaltanti in relazione al Rapporto biennale sull’occupazione femminile maschile e alla relazione di genere;

VISTA la legge del 5 novembre 2021, n. 162, recante “Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo” che definisce “discriminazione ogni trattamento o modifica dell’organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell’età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell’esercizio dei

relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni: a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori; b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali; c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera”;

VISTO il Protocollo d'Intesa stipulato in data 8 giugno 2023 tra l'Ispettorato Nazionale del Lavoro e l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità, che, all'art. 7, prevede l'impegno a diffondere il contenuto del citato protocollo e a recepirne le disposizioni, “anche attraverso l'eventuale adozione di protocolli operativi, ovvero l'aggiornamento degli stessi, che tengano conto delle specifiche realtà territoriali e delle modifiche normative intervenute”;

VISTO l'art. 15, comma 1 della L. n. 241/1990, in virtù del quale le amministrazioni pubbliche possono concludere tra loro accordi per disciplinare lo svolgimento in collaborazione di attività di interesse comune;

VISTA la L. n. 12/1979, recante le norme per l'ordinamento della professione di Consulente del Lavoro;

VISTO l'art. 30, comma 5, della L. n. 183/2010 che, nel modificare l'art. 76, comma 1, lett. c-ter), del D. Lgs. n. 276/2003 ha riconosciuto all'Ordine dei Consulenti del Lavoro un ruolo di terzietà, assegnando ai Consigli Provinciali la facoltà di costituire le commissioni di certificazione dei contratti, nonché di conciliazione ed arbitrato dei rapporti di lavoro;

CONSIDERATA la certificazione della parità di genere, introdotta dalla L. 162/2021 a decorrere dal 01.01.2022 e disciplinata dall'art. 46 bis del Dlgs n. 198/2006, che ha la funzione di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere (cd. gender gap) nelle seguenti aree delle organizzazioni aziendali considerate più critiche sotto questo profilo:

- Opportunità di crescita;
- Parità retributiva a parità di mansione;
- Politiche di gestione delle differenze di genere;
- Tutela della maternità .

CONSIDERATA l'entrata in vigore in data 16 marzo 2022 della prassi di riferimento UNI/Pdr 125:2022 che contiene le “Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator – Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni” e il conseguente Decreto 29 Aprile 2022 della Presidenza del Consiglio dei Ministri che individua gli stessi come “ i parametri minimi per il conseguimento della parità di genere alle imprese”;

TENUTO CONTO che le Parti intendono promuovere e diffondere la cultura della parità di genere, favorendo i principi di correttezza, efficienza e trasparenza nel mondo del lavoro;

VALUTATA la necessità di implementare, su tutto il territorio regionale, la collaborazione



tra la Direzione Interregionale del Lavoro del Nord, l'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna e gli Ordini provinciali dei Consulenti del Lavoro della Regione Emilia-Romagna per il tramite della loro Consulta regionale e dell'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro — Consiglio regionale dell'Emilia Romagna e per garantire un efficace coordinamento delle iniziative in materia di parità e pari opportunità, finalizzate alla promozione e al controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne sul lavoro, attraverso la promozione di azioni positive e il sostegno alle politiche attive del lavoro dell'Emilia-Romagna:

PREMESSO

Che il Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri favorisce protocolli destinati ad avviare collaborazioni reciproche volte a diffondere messaggi finalizzati alla prevenzione e al contrasto di tutte le forme di violenza e discriminazione, di violazione dei diritti umani, del principio di parità di trattamento e di pari opportunità, anche attraverso campagne di comunicazione e sensibilizzazione con Enti, Istituzioni ed Organizzazioni;

Che il ruolo sociale insito nella professione del Consulente del Lavoro, impone agli stessi di assumere un ruolo attivo in materia di parità di genere, affinché possano veicolare rinnovata sensibilità nella tematica anche ai propri clienti, riuscendo ad incidere positivamente sulla collettività;

Che l'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro, nell'ambito delle proprie attività istituzionali e nell'attuazione delle proprie politiche promuove il lavoro etico;

Che le funzioni e i compiti della Consigliera di parità si sostanziano nella rilevazione di situazioni di squilibrio di genere al fine di svolgere funzioni di promozione e garanzia contro le discriminazioni nel mondo del lavoro, nella formazione e progressione professionale e di carriera, nella promozione di progetti di azioni positive anche per garantire la coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità da parte di soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro, nello svolgimento di inchieste indipendenti, relazioni indipendenti e raccomandazioni in tema di discriminazioni sul lavoro;

Che, tra le funzioni e i compiti dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, vi è l'obiettivo prioritario di orientare l'attività di vigilanza verso tutti i fenomeni illeciti di particolare disvalore socio-economico, rilevando e contrastando le violazioni alla normativa in materia di parità e pari opportunità, nonché le manifestazioni discriminatorie nei luoghi di lavoro, garantendo una sollecita e adeguata tutela dei diritti del lavoro con particolare attenzione alle categorie più vulnerabili, con la diffusione e la promozione della cultura della parità di genere quale importante valore da porre alla base delle relazioni di lavoro e delle moderne organizzazioni aziendali;

Che il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, come modificato dal D. Lgs. 14 settembre 2015 n. 151, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (...)", all'art. 15 prevede:

- **al comma 1, lett. a)** la "rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, anche in collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro (oggi Ispettorati Territoriali del Lavoro), al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro

le discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro, compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252”;

- **al comma 1, lett. e)** la cooperazione istituzionale tra gli Uffici territoriali dell'Ispettorato del Lavoro e le Consigliere 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”;
- **al comma 5** che su richiesta delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, le Direzioni Interregionali e gli Ispettorati Territoriali del lavoro competenti acquisiscano “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”;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Dichiarazione di intenti

Nell'espletamento delle funzioni istituzionali, le parti si impegnano a porre in essere ogni azione utile per promuovere i principi di uguaglianza, pari opportunità e non discriminazione tra donne e uomini nel mondo del lavoro, dare nuovo impulso alla consolidata collaborazione 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, con particolare riferimento al ruolo genitoriale/familiare di lavoratrici e lavoratori e all'equità retributiva.

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 dagli articoli seguenti.

Art. 1 – Obiettivi del protocollo

1. Consolidare un lavoro di rete attraverso la condivisione di dati e di azioni specifiche;
2. Favorire azioni integrate fra i differenti soggetti presenti al tavolo;
3. Promuovere attività di formazione nei diversi servizi e realtà coinvolti;
4. Promuovere iniziative di sensibilizzazione rivolte alle imprese (diffusione e comunicazione);
5. Promuovere la certificazione;
6. Promuovere misure di welfare aziendale;

L'intenzione delle parti attraverso questo documento è di indicare azioni che diano una operatività effettiva agli intenti del protocollo, con un ruolo operativo tecnico dei consulenti

del lavoro nell'ambito delle specifiche competenze e conoscenza delle realtà aziendali nel territorio in cui operano.

Per questo si ritiene importante, anche attraverso le intese di protocolli in materia, creare una rete e collaborazione fattive tra gli attori del protocollo e non solo, finalizzate all'espletamento di compiti operativi ognuno nell'ambito della propria area di competenza.

Art.2 - Azioni di collaborazione e impegni

La Direzione Interregionale del Lavoro del Nord si impegna a sensibilizzare l'Ispettorato d'Area Metropolitana di Bologna e gli Ispettorati del Lavoro del territorio della Regione Emilia Romagna al fine di garantire la costante attuazione delle seguenti forme di collaborazione:

- comunicazione tempestiva, nei rispettivi ambiti di intervento, alle Consigliere e ai Consiglieri di parità di eventuali situazioni discriminatorie di genere, individuali e/o collettive, riscontrate durante le ispezioni effettuate ovvero di cui gli Uffici siano comunque venuti a conoscenza;
- in caso di vertenze individuali ex art. 410 cpc che vedano coinvolte, come parte ricorrente, donne e uomini che ritengono di avere subito discriminazioni di genere, molestie e/o violenza, l'Ispettorato d'Area Metropolitana di Bologna e gli Ispettorati del Lavoro del territorio dell'Emilia Romagna informeranno le lavoratrici e i lavoratori che potranno effettuare una segnalazione alla Consigliera di Parità regionale e/o del territorio di competenza;
- trasmissione di informazioni alle competenti Consigliere/i di parità sugli squilibri nella posizione tra donne e uomini riscontrati nel corso delle ispezioni e su ogni altra questione di comune interesse;
- promozione del dialogo e del confronto su rapporti biennali di parità.

La Consigliera di Parità regionale, al fine di garantire l'attuazione del Protocollo Nazionale, si impegna a sensibilizzare le Consigliere di parità territoriali alla collaborazione con l'Ispettorato d'Area Metropolitana di Bologna e con gli Ispettorati del Lavoro del territorio della Regione Emilia-Romagna attraverso la segnalazione:

- delle violazioni delle norme antidiscriminatorie, nonché di quelle volte a disciplinare il rapporto di lavoro, di cui siano venute a conoscenza in occasione dello svolgimento del proprio mandato;
- dei casi di non congruenza ai parametri attinenti alla Certificazione della parità di genere (ai sensi dell'art. 46 bis della L. 198/2006);
- dei casi di violazione degli obblighi di trasmissione dei Rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile che le aziende con più di 50 dipendenti sono tenute a presentare ai sensi dell'art. 46 del D. Lgs. 198/2006.

La Direzione Interregionale del Lavoro del Nord e la Consigliera di Parità regionale si impegnano altresì a garantire il raccordo e l'informativa reciproca sui Rapporti relativi alla situazione del personale attraverso l'esame tempestivo e la condivisione, ciascuno per i propri profili di competenza, di eventuali questioni e problematiche in merito.

La Consulta degli Ordini provinciali dei Consulenti del Lavoro dell'Emilia Romagna e l'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro — Consiglio regionale dell'Emilia Romagna

si impegnano a sensibilizzare i propri iscritti e iscritte, nell'ambito delle loro attività istituzionali e nell'attuazione delle politiche di categoria, alla promozione del lavoro etico, facendosi garanti della legalità nei rapporti di lavoro, proponendo di favorire, sviluppare progetti e azioni positive per attuare le pari opportunità nell'accesso e nello svolgimento dell'attività professionale, di valorizzare le differenze di genere, di promuovere e rafforzare la parità di rappresentanza di genere anche negli Organi istituzionali ed associativi.

Premesso che la certificazione è un progetto guardato con favore a livello europeo e che è considerato come una best-practice, l'impegno dei Consulenti del Lavoro sarà quello di incentivare il percorso della **CERTIFICAZIONE** di parità, quale veicolo per avviare una presa di coscienza e miglioramento aziendale, volontariamente, anche da parte delle aziende di piccole e medie dimensioni, attraverso azioni volte a favorire l'introduzione o l'implementazione di piani di **WELFARE AZIENDALE**, quali strumenti di parità, con particolare attenzione alle misure che favoriscono la conciliazione dei tempi vita-lavoro, il raggiungimento della equità retributiva, l'incentivazione all'utilizzo dei congedi parentali per la condivisione delle responsabilità familiari tra uomo e donna, anche nelle aziende a composizione prevalentemente maschile, al fine di tentare di realizzare l'equità sociale nel mondo del lavoro.

I Consulenti del Lavoro si impegnano a favorire la firma di un protocollo collaterale per consentire alle piccole e medie imprese di certificarsi, tenendo conto delle ridotte dimensioni e delle ridotte capacità di intraprendere percorsi troppo complessi ed onerosi.

Le certificazioni, oltre ad attivare un percorso di sensibilizzazione, destinato ad operare un miglioramento, sono documenti importanti in quanto contengono indicazioni e dichiarazioni che possono essere utilizzate per le denunce di discriminazione di genere, rafforzando l'azione attraverso l'incrocio con i dati con il rapporto biennale.

L'ANCL si impegna a rendere un supporto tecnico alla/al Consigliera/e di Parità, per la valutazione di specifici casi, ove ne facesse richiesta.

Art. 3 - Condivisione dati statistici

La Direzione Interregionale del Lavoro del Nord si impegna a fornire alle parti firmatarie del presente accordo, che ne facciano richiesta, i dati annuali relativi all'attività ispettiva, in materia di discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro. Su richiesta delle parti la Direzione Interregionale del Lavoro del Nord rende disponibili i suddetti dati, anche in forma disaggregata per ambito provinciale, una volta che gli stessi siano stati validati dalla competente Direzione Centrale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

In relazione ai dati delle convalide delle dimissioni/risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro delle lavoratrici madri/dei lavoratori padri, la Direzione Interregionale del Lavoro del Nord si impegna altresì a collaborare per consentire l'acquisizione delle risultanze statistiche del sistema informatico di gestione dei provvedimenti in questione concernenti gli ambiti territoriali di competenza, nelle more della definizione della procedura di accesso diretto alle suddette informazioni anche per gli Uffici delle Consigliere di parità territoriali.

Art. 4 - Iniziative di aggiornamento professionale e di promozione

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 e di valutazione nell'ambito delle azioni antidiscriminatorie e di tutela e promozione della parità e pari opportunità nei luoghi di lavoro. A tal fine, valuteranno la possibilità di realizzare iniziative di informazione e formazione quali conferenze, seminari, convegni sulle tematiche lavoristiche affrontate in una prospettiva di genere, assumendo, per gli aspetti di rispettiva competenza i connessi oneri organizzativi ed economici, con l'eventuale coinvolgimento, altresì, di associazioni datoriali, organizzazioni sindacali, ordini professionali e altre istituzioni competenti in materia, nonché con la partecipazione di rappresentanti di altri enti e associazioni interessati alla materia in esame.

La Direzione Interregionale del Lavoro del Nord e la Consigliera di parità regionale si impegnano a promuovere il coinvolgimento delle/i Consigliere/i di parità territoriali e di Area Metropolitana di Bologna e del personale ispettivo dell'Ispettorato d'Area Metropolitana di Bologna e degli Ispettorati del Lavoro del territorio della Regione Emilia-Romagna in iniziative promosse anche disgiuntamente e da svolgersi anche a livello locale, in materia di funzioni ispettive sui temi della discriminazione di genere, diretta e indiretta, e su altre tematiche di comune interesse.

In particolare, la Consulta degli Ordini provinciali dei Consulenti del Lavoro della Regione Emilia Romagna e l'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro — Consiglio regionale dell'Emilia-Romagna si impegnano ad attuare una serie di attività volte a:

- organizzare anche disgiuntamente seminari, convegni per fare formazione specifica a vari livelli sulle applicazioni di lavoro flessibile e sugli Istituti sociali ad esse connessi, aventi ad oggetto materie afferenti al diritto del lavoro analizzate in una prospettiva di genere;
- eliminare gli ostacoli che, di fatto, all'interno delle aziende impediscono il pieno sviluppo della professionalità femminile, promuovendo corsi di formazione tecnico professionale da espletare prima del rientro in servizio a seguito del lungo periodo di astensione dal lavoro per maternità eliminando sia i possibili effetti psicologici di riadattamento che di progressione di carriera;
- collaborare per una formazione comune tra la Consigliera di Parità Regionale e territoriali e i Consulenti del Lavoro in materia di normative attinenti agli ambiti di comune competenza, anche mediante la formulazione di materiale informativo/divulgativo;
- sensibilizzare le aziende sul tema della certificazione di parità di genere e sull'opportunità di compilare il rapporto biennale relativo alla occupazione maschile e femminile, ancorché non tenute per legge;
- prevedere un supporto alle aziende per fornire relazioni leggibili sul rapporto biennale, anche attraverso specifici format.

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 e condividere i risultati concretamente conseguiti.

Art. 6 - Incontri istituzionali

Al fine di migliorare la sinergia istituzionale tra le Parti, potranno essere promossi, a livello territoriale, incontri finalizzati alla disamina di casi specifici, con l'eventuale coinvolgimento diretto delle istituzioni interessate e, ove ritenuto opportuno, dei soggetti coinvolti, allo scopo di rimuovere eventuali comportamenti discriminatori segnalati o situazioni di squilibrio di particolare rilevanza.

Le Parti si impegnano, inoltre, a riunirsi almeno una volta all'anno, per un opportuno scambio di informazioni e per coordinare la rispettiva attività di prevenzione, contrasto e disincentivazione di qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, di genere 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

Le Parti si impegnano a diffondere i contenuti del presente Protocollo a livello territoriale e, in particolare, a invitare l'Ispettorato d'Area Metropolitana di Bologna e gli Ispettorati del Lavoro del territorio della Regione Emilia Romagna, gli Ordini provinciali dei Consulenti del Lavoro della Regione Emilia Romagna, l'ANCL regionale e le/i Consigliere/i di parità territoriali a recepire i contenuti del presente atto, anche attraverso l'eventuale adozione di protocolli operativi che tengano conto delle specifiche realtà territoriali.

Il presente Protocollo d'intesa ha validità di cinque anni a partire dalla data di sottoscrizione, con possibilità di proroga.

Art. 8- Trattamento dei dati

In relazione ai trattamenti di dati personali oggetto del presente Protocollo, le Parti, ciascuna per quanto di rispettiva competenza, si conformano alle disposizioni del Regolamento UE 2016/679 e alla vigente normativa nazionale, impegnandosi a collaborare per adempiere alle relative prescrizioni derivanti dalla stipula del presente Protocollo di Intesa.

Art. 9 – Utilizzo dei segni distintivi delle Parti

La collaborazione di cui al presente protocollo d'intesa non conferisce alle Parti alcun diritto di usare nome, marchio o altri segni distintivi dell'altra Parte.

L'eventuale utilizzo è consentito, previo accordo, esclusivamente per le specifiche finalità del presente atto e in coerenza con la vigenza temporale delle attività stesse.

Rimini, 19 aprile 2024

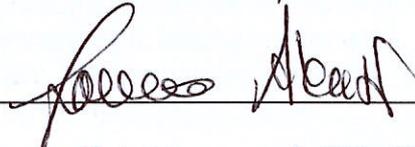
**per la Direzione Interregionale del Lavoro
del Nord**

Il direttore Dott.ssa Patrizia Muscatello



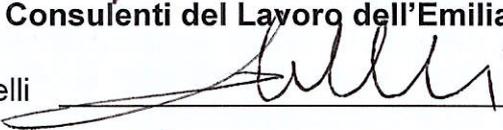
**per l'Ufficio della Consigliera di Parità
Regionale**

La Consigliera di Parità Effettiva Sonia Alvisi



**per la Consulta degli Ordini provinciali dei Consulenti del Lavoro dell'Emilia -
Romagna**

Il Presidente Pier Paolo Redaelli



**per l'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro – Consiglio regionale
dell'Emilia-Romagna**

Il Presidente Luca Piscaglia