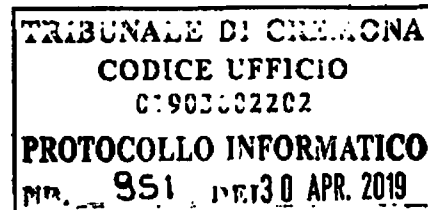


COMITATO PARI OPPORTUNITÀ
PRESSO IL CONSIGLIO DELL'ORDINE DEGLI AVVOCATI DI
CREMONA

PROTOCOLLO D'INTESA TRA
TRIBUNALE DI CREMONA
UFFICIO DEL GIUDICE DI PACE DI CREMONA
PROCURA DELLA REPUBBLICA PRESSO IL TRIBUNALE DI
CREMONA
CONSIGLIO DELL'ORDINE DEGLI AVVOCATI DI CREMONA
COMITATO PARI OPPORTUNITÀ PRESSO IL CONSIGLIO
DELL'ORDINE DEGLI AVVOCATI DI CREMONA
UFFICIO UNICO NOTIFICHE ESECUZIONI E PIGNORAMENTI PRESSO
IL TRIBUNALE DI CREMONA
UEPE - UFFICI DI ESECUZIONE PENALE ESTERNA



VISTI

Gli articoli 2, 3, 24, 29, 48, e 51 della Costituzione Italiana;
gli articoli 3, 25, 153, 157 del Trattato di Lisbona (versione consolidata del TUE
e TFUE);

la Direttiva 76/207/CEE, come modificata dalla Direttiva 2002/73/CE,
sull'attuazione del principio di parità di trattamento per quanto concerne
l'accesso ai lavoro, alla formazione ed alla promozione professionale e le
condizioni di lavoro sulla base del genere, entrambe confluite nella Direttiva
2006/54 (cd. Rifusione), recepite da ultimo nel Codice delle pari opportunità tra
uomo e donna, D. Lgs. 198/2006;

la Direttiva 2004/113, in materia di parità di genere, nell'accesso e nella
fornitura di beni e servizi, recepita nel Codice delle pari opportunità tra uomo e
donna, D. Lgs. 198/2006;

la Direttiva 2000/43/CE, cd. Direttiva "Razza", in materia di parità di
trattamento delle persone indipendentemente dalla "razza" e dall'origine etnica,
recepita dal D. lgs. 215/2003;

la Direttiva 2002/78/CE, cd. Direttiva quadro, in materia di parità di trattamento
in ragione di età, disabilità, religione o convinzioni personali, orientamento
sessuale, nella materia del lavoro recepita dal D. Lgs. 216/2003;

le disposizioni in materia di tutela della maternità e paternità, tra cui:

- il D.Lgs. del 26 marzo 2001 n. 151, in materia di tutela e sostegno della
maternità e paternità, e successive modificazioni;
- la L. 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 Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 12



luglio 2007, circa l'applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 17 e 22 del D.Lgs. n. 151/2001 a tutela e sostegno della maternità e paternità nei confronti delle lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'art 2, comma 26, della Legge 8 agosto 1995 n. 335;

- la L. 24 febbraio 2006 n. 104, in materia di tutela della maternità delle donne dirigenti;
- l'art. 81 bis disp. att. cpc, così come novellato dall'art. 1 comma 465 L. 205/2017;
- l'art. 420 ter cpp, così come novellato dall'art. 1 comma 466 della L. 205/2017;

gli assunti della sentenza della Corte Costituzionale n. 385 del 14 ottobre 2005, che riconosce ai padri libero- professionisti il diritto di percepire l'indennità di maternità, in alternativa alla madre;

la L. 27 giugno 2013, n. 177, di Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, siglata a Istanbul l'11.5.2011;

la L. 119/2013, Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province;

la L. 154/2001, Misure contro la violenza nelle relazioni familiari;

la L. 247/2012, norme sul riequilibrio di genere nelle istituzioni dell'ordinamento forense;

D. lgs. 165/2001, testo unico sul pubblico impiego (mod. 1. 215/2012);

il Codice Deontologico Forense, approvato dal Consiglio Nazionale Forense, nella seduta amministrativa del 31 gennaio 2014 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 241 del 16 ottobre 2014, in vigore dal 16 dicembre 2014;

l'art. 4 del Codice di autoregolamentazione delle astensioni degli avvocati dalle udienze adottato da OUA, UCPI, ANF, AIGA, UNCC nel testo valutato idoneo dalla commissione di garanzia il 13 dicembre 2007.

PREMESSO

Che le parti firmatarie del presente protocollo, in ragione dei ruoli loro attribuiti e delle rispettive competenze

CONDIVIDONO l'esigenza di intervenire per diffondere e valorizzare la normativa e la cultura di parità nell'esercizio della professione forense, in ogni sua forma, nonché a promuovere conseguenti azioni positive e buone pratiche che diano ad essa concretezza;

CONDIVIDONO l'esigenza di intervenire per assicurare un'effettiva tutela della maternità e della paternità, cui è equiparato l'affidamento familiare, anche ai fini del raggiungimento di una reale parità fra genitori nell'organizzazione delle attività giudiziarie e nell'esercizio della professione forense;

RICONOSCONO la centralità del tema della conciliazione tra vita professionale e vita familiare nell'organizzazione lavorativa di tutte le persone che operano

nel campo della Giustizia;

AFFERMANO la necessità di collaborare per favorire la corretta applicazione della normativa antidiscriminatoria e promuovere le politiche di pari opportunità;

INTENDONO adottare, nell'esercizio delle rispettive proprie funzioni, condotte e atteggiamenti funzionali alla piena realizzazione dei principi di parità e non discriminazione in ragione del genere, della disabilità, dell'età, della "razza" e dell'origine etnica, della religione o delle convinzioni personali, dell'orientamento sessuale, dell'identità di genere e di ogni altra condizione soggettiva che possa generare una condizione di diseguaglianza;

INTENDONO porre in essere ogni azione utile e necessaria per promuovere le pari opportunità anche nella comunicazione fra tutti coloro che operano nel campo della Giustizia, attraverso un uso del linguaggio consapevole e non discriminatorio;

INTENDONO adottare, ancora, nell'esercizio delle rispettive proprie funzioni, condotte e atteggiamenti funzionali alla tutela dello stato di gravidanza, della condizione di maternità e di paternità, nonché volti a favorire il raggiungimento dell'uguaglianza e delle pari opportunità tra le persone a prescindere dalle condizioni personali connesse alla disabilità, all'età, alla "razza", all'origine etnica, alla religione e alle convinzioni personali, all'orientamento sessuale, all'identità di genere, e a ogni altra condizione soggettiva che possa generare una condizione di diseguaglianza;

Tutto ciò premesso

Le parti firmatarie si impegnano a:

- Porre in essere ogni azione utile e necessaria a promuovere le pari opportunità in relazione alle sopradescritte situazioni - la cui elencazione non è, però, da intendersi come esaustiva- ed a tutelare la genitorialità nell'organizzazione delle attività giudiziarie e dei relativi servizi amministrativi, nonché nell'esercizio della professione forense;
- Valorizzare le diversità e le differenze individuali senza lasciare spazio a comportamenti discriminatori e stigmatizzanti;
- Evitare espressioni improprie e offensive in ragione delle differenze di genere, delle condizioni personali e fisiche, in particolare connesse alla disabilità, all'età, alla "razza", all'origine etnica, alla religione e alle convinzioni personali, all'orientamento sessuale e all'identità di genere;
- Respingere gli stereotipi e i pregiudizi etnici, sociali e culturali e connessi al genere, che generano diseguaglianze nell'espletamento dell'attività lavorativa;
- Divulgare il rispetto della persona e delle differenze e attivarsi per la promozione di una cultura della differenza che non generi diseguaglianze in

base alle condizioni personali;

- Offrire piena collaborazione e operare in sinergia con le associazioni che si occupano della tutela delle vittime di discriminazione e pregiudizio fondati sulla differenza di genere, sulle condizioni personali e fisiche, in particolare legate alla disabilità, sull'età, sulla "razza", sull'origine etnica, sulla religione e sulle convinzioni personali, sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere;

In particolare, nell'ambito delle rispettive competenze, le parti firmatarie si impegnano a promuovere e a diffondere i contenuti del presente Protocollo d'intesa che intende porsi quale "programma quadro" dei seguenti interventi volti a favorire il raggiungimento dell'eguaglianza e delle pari opportunità:

1) fatta salva la necessaria applicazione del disposto dei novellati articoli 81 bis comma 3 disp. att. cpc e 420 ter comma 5 bis cpp, come riformati dalla Legge n.105 del 27/12/2017, e per quanto nelle suddette novelle non positivamente già disciplinato, i magistrati nel fissare le udienze e disporre i rinvii, terranno in considerazione lo stato di gravidanza del legale, stato che, qualora comportante patologie, potrà consentire rinvio per impedimento legittimo;

2) le gravi necessità dei figli, in specie se riferite ai primi tre anni di vita, e la condizione di allattamento verranno considerate quale possibile motivo di trattazione del processo a orario specifico, o di rinvio dell'udienza, qualora riferite al genitore avvocato che ne abbia la cura prevalente e non sia possibile provvedere altrimenti all'assistenza del figlio medesimo;

3) nei procedimenti penali con imputati sottoposti a custodia cautelare il difensore, prima di richiedere il rinvio dell'udienza, informerà l'imputato delle conseguenze dell'eventuale accoglimento dell'istanza sotto il profilo della sospensione del termine di durata della misura relativo alla fase in cui si trova il procedimento;

4) nei procedimenti relativi alle misure di prevenzione, in quelli di sorveglianza e in quelli che presentano ragioni di particolare celerità di trattazione, l'eventuale rinvio dell'udienza dovrà tenere in adeguato conto ogni altro interesse confliggente, nel rispetto dei relativi termini processuali;

5) nell'ordine di trattazione dei processi, potrà essere riconosciuta precedenza ai casi in cui il difensore e/o la parte assistita si trovi in stato di gravidanza, maternità/paternità, disabilità, o nelle condizioni di poter accedere ai benefici accordati dalla L. 104/92, compatibilmente con le esigenze dei rispettivi ruoli e impegni professionali;

6) cancellerie, avvocati, UNEP e UEPE, nello svolgimento dei loro rispettivi adempimenti, riconosceranno la precedenza al difensore, alla praticante e alla delegata in stato di gravidanza o che adduca ragioni di urgenza connesse all'allattamento, ad altri obblighi di cura o ad altre gravi necessità familiari, o

nelle condizioni di poter accedere ai benefici accordati dalla L 104/92, come pure al difensore la cui parte assistita sia nelle medesime condizioni;

7) giudici, avvocati e personale di cancelleria, nonché gli addetti UNEP e UEPE adotteranno formulazioni linguistiche, anche in forme impersonali, che non escludano o discriminino le persone di un sesso rispetto a quelle dell'altro o in ragione delle altre condizioni personali tutelate dalla normativa antidiscriminatoria; in ogni caso, il giudice, gli avvocati e il personale di cancelleria nonché gli addetti UNEP e UEPE ricorreranno ad un linguaggio consono, non "sconveniente" (ad esempio, ricorrendo all'appellativo "signora" rivolgendosi ad un legale di sesso femminile, così privandola della qualifica professionale), ossia ad un linguaggio, ancorché non direttamente offensivo, potenzialmente idoneo a svilire il ruolo professionale o istituzionale dell'interlocutore/interlocutrice;

8) le udienze che prevedono la partecipazione di persone in condizioni di incapacità saranno trattate con precedenza sulle altre, nell'ufficio del Giudice e in condizioni di rispetto della dignità dell'esaminando e di chi lo accompagna; in caso di documentata impossibilità a raggiungere l'Ufficio giudiziario sarà, di preferenza, il magistrato, compatibilmente con gli impegni del proprio ruolo, a recarsi presso l'abitazione dell'incapace o presso la struttura in cui quest'ultimo risulti essere ricoverato, in alternativa, per i ricoverati in RSA, al sistema della video-conferenza;

9) ove insorgessero situazioni diverse da quelle espressamente contemplate nel presente protocollo, le parti firmatarie si impegnano ad adottare, ciascuna nell'esercizio delle proprie funzioni, condotte e atteggiamenti funzionali alla realizzazione e alla tutela dei principi di parità di opportunità;

10) le parti vigileranno sull'adeguatezza delle strutture ospitanti gli uffici giudiziari a consentire l'accesso di chiunque nel pieno rispetto della normativa vigente in tema di eliminazione delle barriere architettoniche;

11) le parti, nell'ambito delle proprie competenze, promuovono, organizzano e sostengono l'attività di formazione e aggiornamento a favore di tutti coloro che operano nel campo dell'amministrazione della Giustizia in materia di contrasto alla discriminazione e pregiudizio fondati sulla differenza di genere, sulle condizioni personali e fisiche, in particolare legate alla disabilità, sull'età, sulla "razza" e sull'origine etnica, sulla religione e le convinzioni personali, sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere.

Il presente protocollo è da intendersi come linee-guida che le parti si impegnano a promuovere e a divulgare, ad ogni livello di competenza, per favorirne l'adozione.

Cremona, li 30 aprile 2019.

1
A. di Martino

Il Presidente del Tribunale di Cremona

Il Procuratore della Repubblica presso il Tribunale di Cremona

Il Presidente dell'Ordine degli Avvocati di Cremona

Il Presidente del CPO presso l'Ordine degli Avvocati di Cremona

Il Responsabile dell'UEPE

Il Dirigente UNEP

[Handwritten signatures and initials]