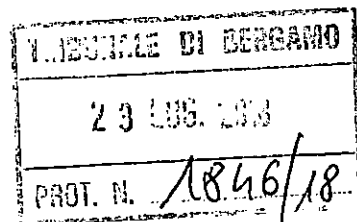


COMITATO PARI OPPORTUNITÀ
PRESSO IL CONSIGLIO DELL'ORDINE DEGLI AVVOCATI DI BERGAMO

PROTOCOLLO D'INTESA

TRA



TRIBUNALE DI BERGAMO

UFFICIO DEL GIUDICE DI PACE DI BERGAMO

PROCURA DELLA REPUBBLICA PRESSO IL TRIBUNALE DI BERGAMO

CONSIGLIO DELL'ORDINE DEGLI AVVOCATI DI BERGAMO

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

UFFICIO UNICO NOTIFICHE ESECUZIONI E PIGNORAMENTI PRESSO IL
TRIBUNALE DI BERGAMO

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 al 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

Des M

- 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. l. 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 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 personale che possa generare una condizione di disegualianza;

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, non discriminatorio, in particolare quanto alla consapevolezza nell'utilizzo del genere grammaticale adeguato a riconoscere la componente femminile della professione;

INTENDONO adottare, ancora, nell'esercizio delle 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 personale che possa generare una condizione di disegualianza;

Tutto ciò premesso

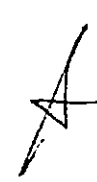
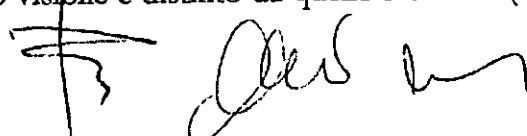
Le parti firmatarie si impegnano a:

- Porre in essere ogni azione utile e necessaria a promuovere le pari opportunità in relazione alle sopradescritte situazioni di criticità la cui elencazione non è, però, da intendersi come esaustiva e 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 disegualianze 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 disegualianze 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 novellati 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 della avvocatessa a prescindere dalla eventuale sussistenza di patologie connesse; in caso, invece, di sussistenza di patologie e/o gravi complicazioni della gravidanza i magistrati considereranno dette situazioni come legittimo impedimento della professionista alla partecipazione della medesima all’attività d’udienza, anche al di fuori dei limiti temporali previsti dalla norma, subordinatamente all’esame, nella singola fattispecie concreta, dei certificati medici della cui produzione quanto più tempestiva possibile la professionista sarà onerata;
- 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 ai sensi dell’art. 304 c.p.p., 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 particolari di celerità l’eventuale rinvio dell’udienza dovrà tenere conto di ogni altro interesse confliggente e dei relativi termini processuali;
- 5) nell’ordine di trattazione dei processi, potrà essere riconosciuta una precedenza ai casi in cui il difensore e/o la/il cliente 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 degli adempimenti di cancelleria, 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 il/la cui cliente sia nelle medesime condizioni;
- 7) giudici, avvocati e personale di cancelleria nonché gli addetti UNEP e UEPE adotteranno formulazioni linguistiche 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 particolare, sarà consigliato un utilizzo del genere grammaticale appropriato al proprio interlocutore/interlocutrice, così da introdurre un elemento che “nomini” la differenza di genere e consenta di identificare la presenza delle donne, contrastando la discriminazione; nelle lettere o comunicazioni varie anche via mail indirizzate ad una persona specifica, in un verbale di causa e, in generale, in tutti i casi in cui si deve apporre una firma con indicato il ruolo o la funzione di chi firma, sarà consigliato utilizzare il genere grammaticale, maschile o femminile, corrispondente al genere della persona alla quale si fa riferimento (ad esempio: egregia avvocatessa); quando ci si rivolge a più persone, si suggeriscono due soluzioni, il genere femminile dovrà essere reso visibile e distinto da quello maschile (sia in



forma estesa sia in forma abbreviata) oppure dovranno essere utilizzate forme impersonali;

8) 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" (a mero titolo esemplificativo ricorrendo all'appellativo "signora" rivolgendosi ad un avvocato donna, così privandola del titolo di avvocato) ossia ad un linguaggio, ancorché non direttamente offensivo, potenzialmente idoneo a svilire il ruolo professionale o istituzionale dell'interlocutore/interlocutrice;

9) le udienze che prevedono la partecipazione di persone in condizioni di incapacità saranno trattate con precedenza sulle altre, nella stanza 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 agli impegni del proprio ruolo, a recarsi presso l'abitazione dell'incapace o presso la struttura in cui quest'ultimo risulti essere ricoverato;

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

11) 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;

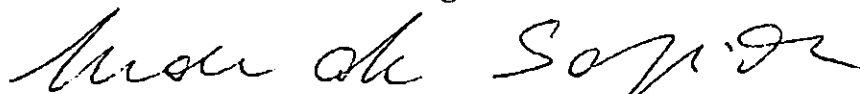
12) le parti, nell'ambito delle proprie competenze, promuovono, organizzano e sostengono l'attività di formazione e aggiornamento a favore di tutti coloro che operano nel campo dell'amministrazione della giustizia in materia di contrasto alla discriminazione e pregiudizio fondati sulla differenza di 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 viene inteso come linea guida che le parti si impegnano a promuovere e a divulgare, ad ogni livello di competenza, per favorirne l'adozione.

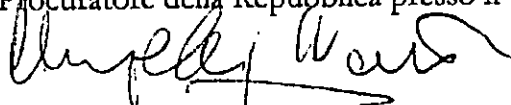
Resta salva in ogni caso l'applicazione delle norme di legge che disciplinano i rinvii delle udienze.

Bergamo, li 06/07/2018

Il Presidente del Tribunale di Bergamo



Il Procuratore della Repubblica presso il Tribunale di Bergamo



Il Presidente dell'Ordine degli Avvocati di Bergamo

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

