



**Lions
International**

Protocollo d'intesa

tra

Consigliera Nazionale di Parità

e

Lions International – Multidistretto 108 ITALY

Per la disciplina delle attività di collaborazione nell'ambito della concreta attuazione dell'uguaglianza sostanziale tra uomo e donna nel mondo del lavoro

La **Consigliera Nazionale di Parità** con sede presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in Roma via Flavia n. 6, nella persona della Prof.ssa Filomena D'Antini C.F. DNTFMN71B63D643A;

e

il **Multidistretto 108 Italy**, struttura del Lions International Association (di seguito indicata come "**Lions**"), con sede in Roma, Piazza Buenos Aires, C.F. 96218900585, costituita per promuovere gli scopi del Lions International all'interno del territorio italiano, rappresentato, ai fini del presente Protocollo, dalla Presidente del Consiglio dei Governatori, Avv. Rossella Vitali;

Visto

- La parità di genere è strettamente legata alla giustizia sociale e rappresenta uno degli obiettivi cardine dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile. L'Agenda 2030 rappresenta un'opportunità importante per unire gli sforzi a livello globale e sviluppare politiche coerenti per il raggiungimento dell'uguaglianza di genere;
- Gli articoli 3 e 37 della Costituzione Italiana, 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;
- La legge n. 162 del 5 novembre 2021, 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";
- Le disposizioni normative vigenti, a livello internazionale, europeo e nazionale nel loro combinato disposto promuovono e sanciscono la parità di genere e la pari opportunità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego e il contrasto della violenza di genere in quanto violazione dei diritti umani e forma di discriminazione contro le donne.

Premesso che

Le disparità legate al genere hanno conseguenze dirette sulla coesione economica e sociale, sulla crescita sostenibile e la competitività, nonché sulle sfide demografiche;

Alla luce di quanto sopra, le Parti condividono l'impegno di creare nuove sinergie volte a promuovere, sostenere e sviluppare iniziative mirate alla concreta attuazione dell'uguaglianza sostanziale tra uomo e donna nel mondo del lavoro.

Considerato che

La consigliera nazionale di parità

- È nominata con Decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, del 12 marzo 2024 con le competenze attribuite per la promozione ed il controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro, ai sensi del d.- lgs 198/2006, Codice delle pari opportunità;

Il Lions International

- costituisce una struttura organizzata con la finalità di promuovere l'Associazione all'interno del territorio italiano;
- Fra gli scopi del Lions International vi è anche quello di orientare l'attività di ogni Club al concetto di servizio alla Comunità, nonché di offrire la propria gratuita disponibilità per contribuire ad aiutare gli altri, al di sopra di ogni interesse personale e senza distinzione di razza, di religione e di ideologia;
- I Lions Club hanno una distribuzione territoriale nazionale capillarmente diffusa annoverando quasi 40.000 Soci in circa 1.380 Club distribuiti in 17 Distretti, mentre nel mondo i soci Lions sono circa 1.400.000 presenti in oltre 200 paesi, opera con finalità di solidarietà sociale attraverso specifici programmi, quali l'assistenza ai non vedenti, i servizi per i giovani e per i diversamente abili, le iniziative culturali e la tutela ambientale;
- Intensificare gli sforzi per migliorare l'accesso delle donne a posti di lavoro dignitosi rappresenta non solo un imperativo morale ma anche un'importante opportunità per promuovere uno sviluppo sostenibile e inclusivo.

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti, come sopra rappresentate, convengono quanto segue:

Art. 1 (Valore delle Premesse)

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente protocollo.

Art. 2 (Ambito di applicazione)

Il presente Protocollo d'Intesa si applica su tutto il territorio nazionale italiano.

Art. 3 (Oggetto della collaborazione)

Oggetto del presente Protocollo d'Intesa è l'impiego volontario e gratuito dei Lions Club per le attività di supporto aventi le finalità di promuovere, sostenere e sviluppare iniziative mirate alla concreta attuazione dell'uguaglianza sostanziale tra uomo e donna nel mondo del lavoro.

Con il presente protocollo le Parti convengono di svolgere azioni positive volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità e sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel mondo del lavoro.

Tali azioni positive avranno in particolare lo scopo di:

- a) Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provochino effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e) Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f) Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- g) Valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile;

Con il presente protocollo le Parti intendono promuovere e diffondere la cultura delle parità di genere, favorendo i principi di correttezza, efficienza e trasparenza nel mondo del lavoro.

Art. 4 (Impegno delle Parti)

La **Consigliera Nazionale Parità** si impegna a:

- dare comunicazione dei contenuti del presente protocollo alle consigliere / consiglieri di Parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta
- diffondere le best practices sulle pari opportunità nei luoghi di lavoro

I **Lions** si impegnano a:

- Sviluppare, anche in collaborazione con Enti operanti sul territorio, attività formative e divulgative nell'ambito della cultura delle parità di genere nel mondo del lavoro;
- Promuovere progetti e iniziative di elevato contenuto sociale da realizzarsi attraverso conferenze, convegni specialistici e pubblicazioni scientifiche;
- Azioni di formazione nel setting scolastico promuovendo programmi regionali o coprogettazioni che trattino l'importanza della figura femminile e del rispetto della stessa;
- Azioni di formazione nei luoghi di lavoro promuovendo nelle aziende del territorio l'organizzazione di eventi, manifestazioni o altre iniziative di reciproco interesse mirate a favorire e incoraggiare la crescita professionale delle donne all'interno dei luoghi di lavoro con un'attenzione particolare anche agli aspetti di armonizzazione dei tempi di vita professionale e di cura e alla prevenzione delle molestie sui luoghi di lavoro;
- Azioni volte ad incentivare il lavoro e l'aggregazione delle giovani donne.

Art. 5 (Promozione dell'immagine - comunicazione)

Le parti si danno atto dell'esigenza di tutelare e promuovere la collaborazione regolata dal Presente Protocollo d'Intesa e l'immagine di ciascuna di esse. In particolare, i rispettivi loghi distintivi potranno essere utilizzati nell'ambito delle iniziative di cui all'art. 1 del presente atto, previo espresso consenso delle stesse.

Art 6 (Durata)

Il presente protocollo d'intesa ha durata di 3 anni a decorrere dalla data di sottoscrizione e potrà essere rinnovato alla scadenza, previa valutazione congiunta dei risultati delle iniziative poste in essere, mediante la sottoscrizione di un nuovo Protocollo d'intesa, essendo esclusa ogni forma di rinnovo tacito.

Il Protocollo cesserà parimenti di avere effetto qualora, nel corso della sua durata, le Parti, singolarmente o di comune accordo, constatino il venir meno delle condizioni per proseguire tale collaborazione, dandone preavviso scritto di 30 giorni a mezzo posta certificata (PEC).

In nessun caso il venir meno degli effetti del Protocollo potrà dar luogo a rivendicazioni di carattere economico tra le Parti. Nessuna Parte potrà avanzare nei confronti dell'altra, rivendicazioni o pretese di qualsivoglia natura.

Art.7 (Gratuità dell'accordo)

La stipula del presente Protocollo di Intesa è a titolo non oneroso e non comporta alcun impegno finanziario di una parte a vantaggio dell'altra, non ha alcuna finalità commerciale restando le Parti libere di stipulare analoghi accordi con terzi.

Art. 8 (Uso del marchio e del logo)

Le parti rimangono esclusive proprietarie delle rispettive denominazioni/marchi/loghi ed è pertanto fatto reciproco divieto di utilizzare in qualsiasi modo la denominazione e/o il marchio e/o logo di una delle Parti, senza la preventiva autorizzazione scritta della Parte proprietaria. Alla scadenza del presente Protocollo e/o in ogni caso di sua risoluzione, estinzione, cessazione, per qualsiasi causa intervenuta, le Parti non potranno, comunque più utilizzare in abbinamento con il proprio, il marchio, la denominazione o il logo della controparte, né utilizzarli altrimenti in alcun modo, anche se fossero state a ciò specificamente autorizzate in precedenza, salvo un nuovo accordo scritto o accordi locali ancora in essere.

Il presente Protocollo non attribuisce ad alcuna delle Parti alcun diritto in merito a diritti d'autore e/o marchi e/o loghi dell'altra Parte. Nel caso in cui le Parti intendessero riconoscere diritti sulla loro proprietà intellettuale o iniziare attività che possano dar luogo ad uno sviluppo congiunto di proprietà intellettuale le Parti concordano di stipulare separati accordi scritti che delineeranno i diritti di ciascuna Parte su tale proprietà intellettuale.

Art. 9 (Visibilità del Protocollo)

Le Parti concordano di garantire un'adeguata visibilità al presente Protocollo d'Intesa. Le Parti possono promuovere piani di comunicazione relativi alle attività di cui al presente Protocollo d'Intesa congiuntamente o singolarmente e nell'ambito di proprie iniziative di comunicazione con preventiva informazione e relativa approvazione della Parte.

Art. 10 (Trattamento dei dati)

Le Parti provvederanno al trattamento dei dati personali relativi al presente Protocollo unicamente per le finalità connesse all'esecuzione dello stesso, in conformità con le disposizioni di cui al Regolamento UE n. 2016/679 (GDPR). Ai sensi e per gli effetti del Regolamento UE n. 2016/679 (DPR) le Parti acconsentono al trattamento dei dati personali derivante dall'attuazione degli impegni assunti con il presente Protocollo.

Art. 11 (referenti e comunicazioni)

Per le finalità di cui il presente Protocollo e per agevolare la pianificazione strategica degli interventi in materia, su istanza delle Parti firmatarie potrà essere costituito un comitato paritetico con funzioni propositive e di monitoraggio.

I componenti possono rimanere in carica per tutta la durata del presente Protocollo, salvo indicazioni differenti di pertinenza dei singoli Enti di appartenenza.

I componenti del comitato operano a titolo gratuito, salvo il rimborso delle spese vive a carico del rispettivo Ente di appartenenza, ove previsto.

Art.12 (Disposizioni finali)

Il presente Protocollo d'intesa viene redatto in tre copie originali, delle quali ognuna fa fede.

Per quanto non previsto dal presente Protocollo d'Intesa, si rinvia alla normativa vigente in materia.

Art. 13 (Legge applicabile e Foro competente)

Il Protocollo sarà regolato dalle disposizioni di legge della Repubblica Italiana. In caso di controversie relative all'interpretazione o esecuzione del presente Protocollo, le Parti si impegnano alla risoluzione amichevole delle stesse. Qualora non fosse possibile, Il Foro competente sarà quello di Roma.

Dal presente Protocollo non derivano oneri finanziari per le parti né per la finanza pubblica

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 17 ottobre 2025

Per
Consigliera Nazionale di Parità

Prof.ssa Filomena D'Antini



Per
Lions International – MD 108 Italy
Il Presidente del Consiglio dei Governatori
Avv. Rossella Vitali

