



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITA'
PROVINCIA DI BRESCIA



BRESCIA E VALLE CAMONICA SEBINO

**PROTOCOLLO D'INTESA TRA
LA CONSIGLIERA DI PARITA' DELLA PROVINCIA DI BRESCIA
E
CGIL-CISL-UIL DI BRESCIA e CGIL VALCAMONICA-SEBINO**

VISTA

La normativa vigente in tema di pari opportunità e parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego;

VALUTATO CHE

- il tema della conciliazione tra tempi di lavoro/tempi di cura è stato declinato dall'Unione Europea e dai Paesi membri, in quanto a fronte dei cambiamenti intervenuti nel mercato del lavoro, le misure di conciliazione costituiscono strategia necessaria e imprescindibile per il mantenimento e lo sviluppo dell'occupazione, soprattutto femminile;
- le trasformazioni intervenute nel mercato del lavoro bresciano non sempre sono accompagnate da un'organizzazione del lavoro capace di rispondere alle esigenze vecchie e nuove delle lavoratrici;
- le competenze delle donne non vengono sufficientemente valorizzate, in quanto il diritto alla scelta di diventare madre non viene considerato valore sociale, ma elemento di disturbo organizzativo e un costo aziendale;
- con Legge dello Stato n° 81/2017, *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*, agli articoli 18 e successivi, è stata introdotta normativa sul lavoro agile allo scopo di incrementare competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in modo da promuovere accordi tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- la Regione Lombardia individua tra tempi di lavoro e tempi di cura una delle condizioni per promuovere condizioni di pari opportunità di accesso, permanenza e progressione di carriera nel mercato del lavoro, sin dal 2010, ed ora la Giunta Regionale ha approvato la deliberazione n° XI /2398 del 11/11/2019, *Politiche di conciliazione dei tempi di vita con i tempi lavorativi: approvazione linee guida per la definizione dei piani territoriali 2020-2023*;

- l'uguaglianza si realizza attraverso la promozione delle pari opportunità;
- la Consigliera di Parità riveste il ruolo istituzionale di promozione delle pari opportunità, di lotta contro le discriminazioni di genere e di rimozione di situazioni di disuguaglianza e discriminazione tra i generi;
- che è di fondamentale importanza l'individuazione di forme di collaborazione e di percorsi comuni e condivisi tra Consigliera di Parità e Organizzazioni Sindacali;
- le OO.SS. rappresentano gli interlocutori privilegiati per i lavoratori e le lavoratrici e svolgono funzione di prevenzione e individuazione di situazioni discriminanti sui luoghi di lavoro e, da anni, lavorano per incrementare la cultura della conciliazione tra tempi di lavoro/tempi di vita attraverso la flessibilità positiva che agevoli il lavoro delle donne sia in termini di qualità che quantità; le stesse OO.SS. sono impegnate da tempo nel denunciare azioni discriminatorie e nel sostenere le lavoratrici che si oppongono a questi comportamenti illegittimi;
- le iniziative e le azioni della Consigliera di Parità e delle OO.SS. sono tanto più efficaci quanto più inserite in un contesto di sinergia e di lavoro di rete, anche con quanto svolto in materia di pari opportunità dalle istituzioni, organi ispettivi, associazioni presenti sul territorio;

LE PARTI FIRMATARIE DEL PRESENTE ACCORDO SI IMPEGNANO A

Anche tenuto conto del "protocollo d'intesa" tra l'ufficio della Consigliera di Parità e l'Ispettorato del lavoro di Brescia, costituire una collaborazione tra Consigliera di Parità Provinciale e le OO.SS., per sviluppare iniziative che abbiano lo scopo di attivare un circuito virtuoso che coinvolga tutti gli attori nella rimozione dei meccanismi discriminatori, nella realizzazione delle pari opportunità e al fine di prevenire ogni forma di discriminazione nel mondo del lavoro.

LA CONSIGLIERA DI PARITÀ PROVINCIALE SI IMPEGNA, NEI LIMITI DELLE PROPRIE COMPETENZE E DELLE PROPRIE RISORSE, A:

- organizzare anche congiuntamente percorsi formativi per gli operatori delle OO.SS., al fine di acquisire e rafforzare competenze ed informazioni utili a riconoscere e segnalare casi di discriminazione di genere nei luoghi di lavoro e in materia di pari opportunità;
- in collaborazione con le OO.SS., attivare percorsi di divulgazione e conoscenza sui temi dei diritti del lavoro e della tutela alla maternità e della parità, contro le discriminazioni di genere con particolare riferimento al rientro al lavoro dopo la maternità;
- coadiuvare e sostenere le OO.SS. firmatarie nell'attività di elaborazione di proposte progettuali di azioni positive in particolare relative al tema della conciliazione, ivi compresa la redazione di atti accordi e contratti aventi per oggetto le pari opportunità e le buone pratiche;
- fornire, alle OO.SS., previa richiesta, o almeno una volta l'anno in un incontro dedicato i dati di cui si dispone, anche attraverso la Consigliera di Parità Regionale, sull'andamento del mercato del lavoro, con particolare riferimento all'occupazione femminile;
- informare le OO.SS. sulle novità legislative regionali, nazionali, europee, anche in materia di salute e sicurezza;

- monitorare e fornire, previa specifica richiesta, dati aggiornati sulle dimissioni delle lavoratrici madri durante il primo anno di vita del bambino ed eventualmente includere anche i dati relativi alle dimissioni paterne ex L.92/2012 se disponibili, in collaborazione con la DTL;
- promuovere momenti di riflessione, sia in ambito pubblico sia privato, a partire dall'analisi condivisa dei dati disponibili e sulle possibili sperimentazioni;
- collaborare, in tutti i casi di presunta discriminazione, segnalati dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo;
- collaborare con gli uffici vertenze ed i legali dei sindacati firmatari sia nell'indagine che nella costruzione di un eventuale difesa delle persone discriminate;
- collaborare ove possibile per il reperimento dei dati statistici e di tutti gli elementi utili ed idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori;

LE OO.SS. SI IMPEGNANO A

- svolgere un'azione di informazione sulla figura e sul ruolo della Consigliera di Parità e sulla legislazione in materia di pari opportunità/discriminazioni di genere, nelle realtà aziendali e nella pubblica amministrazione, anche attraverso materiale informativo, fornito dall'Ufficio della Consigliera di Parità;
- segnalare alla Consigliera di Parità la necessità di formazione degli operatori sindacali e a partecipare alle occasioni formative offerte dalla Consigliera stessa;
- segnalare alla Consigliera di Parità quelle situazioni individuali (con il consenso dell'interessato/a); realtà aziendali nelle quali sono presenti squilibri di genere, anche al fine di progettare percorsi di azioni positive;
- proporre alla/al lavoratrice/lavoratore, nei casi di discriminazione di genere, una tutela anche sotto il profilo discriminatorio col supporto e l'azione della Consigliera di Parità;
- segnalare alla Consigliera di Parità, col consenso dei soggetti eventualmente coinvolti, ed a fini statistici, i testi delle sentenze, transazioni, ed ogni altro elemento utile e relativo a situazioni discriminatorie di cui si siano occupati;
- valorizzando la presenza del Sindacato all'interno di Os.Me.R. (*Osservatorio Mercato del Lavoro e Relazioni Collettive*) promuovere una collaborazione al fine di una maggiore diffusione delle "best practices" e politiche per il raggiungimento delle pari opportunità nel mondo del lavoro;
- sostenere politiche di genere nella contrattazione territoriale/aziendale, preso atto che la contrattazione nazionale affronta le materie di carattere generale mentre la contrattazione decentrata consente di articolare interventi più aderenti alla realtà lavorativa in cui si trovano ad operare le/i lavoratrici/lavoratori;
- la dove possibile favorire la disponibilità di propri rappresentanti, effettivi e supplenti, per la costituzione ed il funzionamento dei CUG dei Comuni della Provincia di Brescia;

Le parti firmatarie si incontreranno con cadenza almeno annuale per verificare lo stato di attuazione del presente protocollo.

Ogni azione che comporti costi dovrà essere preventivamente concordata tra le parti.

VALIDITA' E DURATA DELL'INTESA

Le parti firmatarie concordano di attribuire al presente protocollo una validità di tre anni dalla sottoscrizione con possibilità di proroga.

Le parti saranno libere di recedere inviando comunicazione scritta alla segreteria (Fax - e-mail).

Brescia,

*Consigliera di Parità
della Provincia di Brescia*

Avv. Nini Ferrari

per la CGIL di Brescia

Antonella Albanese

per la CISL di Brescia

Maria Rosa Loda

per la UIL di Brescia

Beatrice Pedace

per la CGIL di Valle Camonica

Liliana Fassa
