

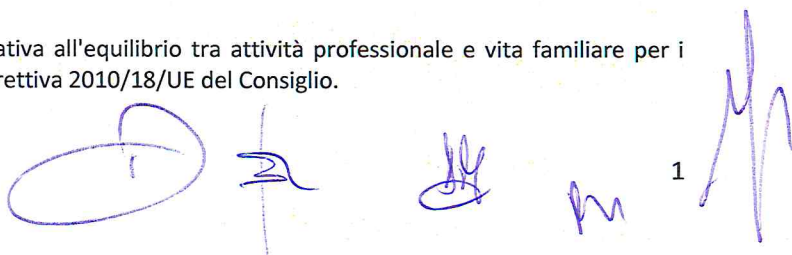


PROTOCOLLO DI INTESA
tra
CONSIGLIERE DI PARITÀ REGIONALI DELLA LOMBARDIA
e
CGIL - CISL – UIL REGIONALI

PREMESSO CHE

- **l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile**, sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU, inserisce al 5° posto l'Obiettivo "Parità di genere" tra i 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile
- la parità tra uomini e donne è un principio fondamentale dell'Unione Europea. Il **Trattato sull'Unione Europea** (art. 3, terzo comma) statuisce che "l'Unione combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni e promuove (...), la parità tra donne e uomini (...)". Analogamente, l'articolo 23 della **Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea** stabilisce che "la parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, anche in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione". Il principio di parità di genere è riaffermato dal **Pilastro europeo dei diritti sociali** (principio 2), proclamato dal Parlamento europeo, dal Consiglio e dalla Commissione il 17 novembre 2017
- la **Commissione Europea** in tema di pari opportunità e occupazione, con la Direttiva (UE) 2019/1158 ⁽¹⁾, sollecita e impegna tutti gli Stati e gli organismi preposti a contribuire al conseguimento della parità di genere attraverso la piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro, l'equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne, il superamento del divario di genere in relazione a

¹ Direttiva (UE) 2019/1158 del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.


1

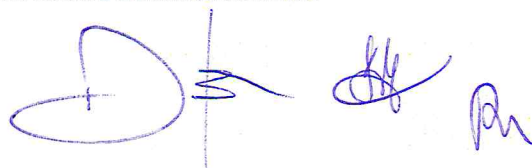
reddito, retribuzione e pensione, tenendo conto dei cambiamenti demografici, compresi gli effetti dell'invecchiamento della popolazione

- il **Decreto legislativo 198/2006 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna** – attribuisce alle Consigliere e ai Consiglieri di parità, effettivi e supplenti, il compito di intraprendere ogni utile iniziativa per la promozione e il controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro
- **le trasformazioni avvenute nell'ultimo decennio nel mercato del lavoro**, unitamente alla significativa presenza di occupazione femminile in Lombardia, necessitano di risposte sempre più articolate e personalizzate ai bisogni vecchi e nuovi delle lavoratrici e dei lavoratori
- il **tasso di occupazione femminile** in Lombardia, sebbene più performante rispetto allo scenario complessivo del Paese, rimane ancora lontano dagli obiettivi europei e segnala il persistere di elementi di discriminazioni, quali segregazione verticale e orizzontale nonché di retribuzione
- l'**abbandono del posto di lavoro dopo la maternità** è un fenomeno in crescita anche nella nostra regione (oltre 7mila casi secondo il rapporto annuale dell'Ispettorato del Lavoro) per le difficoltà legate alla conciliazione tra le esigenze familiari e professionali, e per le discriminazioni contrattuali e professionali subite al rientro dal periodo di congedo, quali demansionamento, spostamento sede di lavoro ecc
- **le conseguenze della recente crisi economica** continuano a colpire lavoratrici e lavoratori, determinando una costante perdita di professionalità importanti e una crescita di precarietà occupazionale, in particolare giovanile, che induce soprattutto le donne a scelte obbligate rispetto le possibilità di autonomia, indipendenza e maternità.
- **la violenza e le molestie nel mondo del lavoro** rimangono fenomeni ancora troppo sommersi e possono "costituire una violazione o un abuso dei diritti umani... [nonché] una minaccia per le pari opportunità, [...] inaccettabile e incompatibile con il lavoro dignitoso"².

VALUTATO CHE

- è necessaria la sinergia tra tutti i soggetti che, nella società civile e nel mondo del lavoro, hanno il compito e l'interesse di promuovere politiche per la piena occupazione di donne e uomini, senza vincoli di età, etnia, religione e orientamento sessuale, nonché la corretta applicazione della normativa antidiscriminatoria
- è indispensabile, in particolare, una costante e attiva collaborazione tra l'Ufficio delle Consigliere di parità regionali e le organizzazioni sindacali regionali per affrontare e dare risposte adeguate alle reali attuali esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori

² La Conferenza Internazionale ILO, in concomitanza con il suo centesimo anniversario, ha approvato a larga maggioranza una Convenzione e Raccomandazione per porre un freno al dilagare della violenza nel mondo del lavoro.



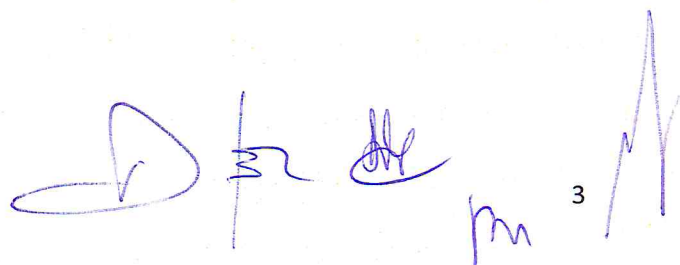
Tutto ciò premesso e valutato,

LE PARTI FIRMATARIE DEL PRESENTE ACCORDO SI IMPEGNANO A

- contrastare ogni forma di discriminazione che, direttamente e indirettamente, limita o impedisce la piena occupazione, in particolare delle donne e dei giovani, sia nell'accesso che nella permanenza nel mercato del lavoro
- favorire la ricollocazione e il reinserimento al lavoro con particolare attenzione alle donne e uomini over 45 e a bassa scolarità
- sviluppare proposte per un'effettiva valorizzazione professionale delle lavoratrici anche al fine di superare la segregazione verticale e il differenziale retributivo
- promuovere azioni finalizzate alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di violenza di genere e di molestie in ambito lavorativo o di vessazioni finalizzate a ledere la dignità delle persone o all'espulsione dall'attività lavorativa
- intervenire tempestivamente per rimuovere e sanzionare ogni atteggiamento e/o comportamento lesivo della dignità delle persone nei luoghi di lavoro
- incentivare le aziende, pubbliche e private, alla sperimentazione e adozione di politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche attraverso modifiche dell'organizzazione del lavoro, con l'eventuale utilizzo degli strumenti finanziari offerti da leggi europee, nazionali e regionali
- sostenere iniziative volte al radicamento di una nuova cultura basata sulla condivisione tra i generi dei bisogni di cura di minori, anziani e disabili
- sviluppare un'adeguata formazione sui temi della parità, pari opportunità e non discriminazione anche all'interno degli organismi bilaterali
- cooperare, per quanto di competenza, nell'esercizio della funzione di vigilanza alla corretta applicazione sui luoghi di lavoro delle disposizioni normative e regolamentari in termine di parità, pari opportunità e rappresentanza

CONVENGONO, inoltre

- di adottare iniziative congiunte di sensibilizzazione e analisi delle tematiche relative alla salute e sicurezza in un'ottica di genere
- di organizzare corsi di formazione congiunta, anche multidisciplinari, al fine di rafforzare competenze, conoscenze e fornire strumenti per la diffusione di buone pratiche sulle pari opportunità e in materia di contrasto alla discriminazione e molestie nei luoghi di lavoro



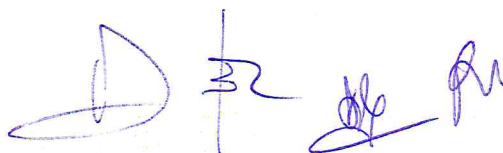
3

LE CONSIGLIERE DI PARITA' REGIONALI DELLA LOMBARDIA SI IMPEGNANO A

- fornire periodicamente dati, analisi e documenti di cui dispongono sull'andamento del mercato del lavoro, con particolare attenzione al genere
- monitorare e fornire dati aggiornati sulle dimissioni delle lavoratrici madri e del lavoratore padre durante i primi tre anni di vita del bambino, secondo le indicazioni in relazione alla nuova normativa (Legge 92/2012)
- collaborare, in tutti i casi di discriminazione segnalati dalle organizzazioni sindacali firmatarie, offrendo il proprio intervento in giudizio, se ritenuto necessario dalle Consigliere di Parità in base alle normative vigenti
- organizzare momenti di riflessione, sia in ambito privato che in ambito pubblico, a partire dall'analisi condivisa dei dati disponibili, delle sperimentazioni e delle politiche attive sul territorio regionale
- promuovere la progettazione di Azioni Positive nelle aziende e sul territorio, allo scopo di prevenire e rimuovere situazioni di squilibrio di genere

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI SI IMPEGNANO A

- fornire anche a fini statistici - col consenso dei soggetti eventualmente coinvolti - i testi delle sentenze e ogni altro eventuale elemento utile relativo a situazioni discriminatorie di cui si siano occupati
- divulgare nei luoghi di lavoro il materiale informativo e la documentazione fornita dalle Consigliere di Parità regionali
- segnalare le situazioni di squilibrio di genere nei luoghi di lavoro al fine di promuovere la progettazione di Azioni Positive congiunte
- incentivare la costituzione e la reale operatività dei Comitati Pari Opportunità nelle Aziende e nei Comitati Unici di Garanzia negli Enti pubblici anche attraverso una adeguata sensibilizzazione delle RSU
- favorire e rafforzare la presenza delle donne ai tavoli di contrattazione
- promuovere una contrattazione di secondo livello innovativa che tenga conto della "dimensione di genere" e che permetta:
 - l'adozione di nuove forme di organizzazione del lavoro e una maggiore flessibilità a sostegno della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
 - lo sviluppo delle professionalità e delle carriere femminili, anche garantendo equamente a donne e uomini l'accesso ai percorsi di formazione continua
 - il superamento del differenziale salariale di genere
 - l'attuazione di altre misure ritenute necessarie per la promozione delle pari opportunità e per la rimozione di ogni discriminazione di genere
- partecipare alle Consigliere di parità testi e indicazioni provenienti dalle attività di contrattazione decentrata



Al fine della corretta applicazione del presente Protocollo è istituito un tavolo di confronto, composto dalla Consigliera di Parità effettiva o supplente e dai rappresentanti regionali nominati da parte delle OO.SS, responsabili in tema di pari opportunità e politiche di genere.

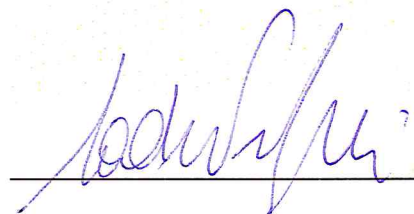
Il tavolo si riunirà periodicamente, individuando di volta in volta le modalità operative per realizzare gli impegni sottoscritti.

VALIDITA' E DURATA DELL'INTESA

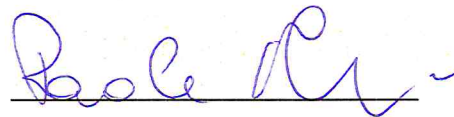
Le Parti firmatarie concordano di attribuire al presente protocollo una validità di tre anni dalla sottoscrizione con possibilità di apportare modifiche e integrazioni durante il periodo di validità o di prorogarlo tramite accordi tra le parti.

Milano, 11 ottobre 2019

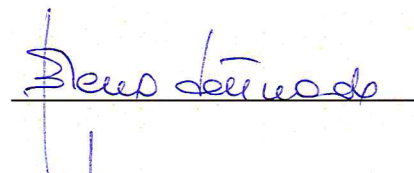
Carolina Pellegrini
Consigliera di parità Regione Lombardia



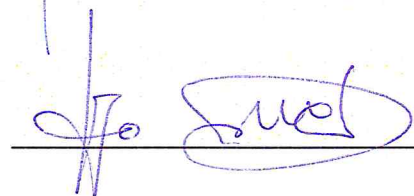
Paola Mencarelli
Consigliera di parità supplente Regione Lombardia



Elena Lattuada
Segretario Generale CGIL Lombardia



Ugo Duci
Segretario Generale CISL Lombardia



Danilo Margaritella
Segretario Generale UIL Lombardia

