

DOCUMENTO DI INTESA PER IL MIGLIORAMENTO QUALITATIVO IN AMBITO LAVORATIVO, FAMILIARE E SOCIALE DELLE DONNE NEL TERRITORIO DEL COMUNE DI PIACENZA E PROVINCIA

Le Pubbliche Amministrazioni:

- COMUNE di Piacenza anche con la rappresentanza della Commissione delle Elette
- PROVINCIA di Piacenza
- CONSIGLIERA di PARITA' presso la Provincia di Piacenza

E

le Organizzazioni Sindacali Confederali CGIL Piacenza - CISL Parma Piacenza e UIL Emilia Romagna sede di Piacenza e le rispettive Referenti dei Coordinamenti Donne - Pari Opportunità

E

le Associazioni di Impresa aderenti: CONFINDUSTRIA, CONFAPI, CNA, CONFCOMMERCIO, CONFCOOPERATIVE, CONFESERCENTI, LEGACOOOP EMILIA OVEST di Piacenza

E per presa d'atto

Prefettura di Piacenza, Azienda Unitaria Sanitaria Locale di Piacenza, Ispettorato Territoriale del Lavoro di Piacenza, Agenzia Regionale per il Lavoro della Regione Emilia-Romagna

Premesso che

Nel "Patto per il Lavoro e per il Clima", sottoscritto nel 2020 da Regione Emilia Romagna, Enti Locali, Parti sociali, Atenei e Terzo Settore, al paragrafo 6.3., le Parti si sono poste l'obiettivo di *contrastare le disuguaglianze territoriali, economiche, sociali e di genere che indeboliscono la coesione ed impediscono lo sviluppo equo e sostenibile.*

Già con delibera n. 1757 del 2.11.2021 la Giunta Regionale ha approvato un "Protocollo di intesa per valorizzare il ruolo ed il protagonismo delle donne nell'economia e nella società regionale, quale elemento determinante per generare uno sviluppo sostenibile, equo e sostenibile", definito tra la Regione Emilia Romagna e le Parti in indirizzo.

La promozione della parità di genere è un obiettivo strategico per i Comuni e le Province della Regione Emilia Romagna che si sviluppa in modo trasversale ed integrato nel contesto delle diverse politiche territoriali, coerentemente con l'impianto e

le finalità della Legge Regionale 27 giugno 2014, n. 6 *Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere* e che affronta il tema della parità agendo su vari fronti: dalla promozione dell'occupazione, delle professioni e dell'imprenditoria femminile alla conciliazione e condivisione delle responsabilità sociali e di cura, dal contrasto agli stereotipi di genere alla promozione di un linguaggio e di una comunicazione rispettose del genere a partire dalle Istituzioni.

L'Agenzia Regionale per il Lavoro, nell'ambito del consolidamento dell'Agenzia di comunità, ha avviato un processo finalizzato alla promozione e costituzione di Reti territoriali per l'occupazione. In particolare, l'Ambito Territoriale Ovest ha formalizzato, con Determinazione Dirigenziale n. 847 del 1.07.2022, la costituzione della "Rete per l'occupazione femminile del territorio della Provincia di Piacenza" con l'obiettivo di creare un luogo di confronto partendo dalle esigenze del territorio e mettendo a disposizione i dati per monitorare l'andamento del mercato del lavoro territoriale in un'ottica di genere; presentando le novità normative, i servizi, le misure di politiche attive e le opportunità messe a disposizione dalla legislazione e regolamentazione nazionale e regionale.

L'impegno per l'affermazione del principio di pari opportunità fra donne e uomini ha storicamente caratterizzato l'attività dei Coordinamenti Donne delle predette OO.SS. e di tutti gli attori istituzionali, sociali, economici e culturali che costituiscono il perno della nostra Comunità e del nostro Territorio.

Nonostante i diversi ostacoli culturali ed economici alla piena affermazione della parità dei diritti e delle opportunità fra generi, con un evidente svantaggio occupazionale a carico della componente femminile, aggravato da ultimo dalla recente pandemia da covid-19, l'impegno costante delle Parti, oggi firmatarie, ha permesso la costruzione di una solida rete di servizi di conciliazione nonché l'investimento nell'istruzione e nella formazione professionale e l'impegno comune verso un'occupazione piena e di qualità da accrescersi costantemente anche in futuro

Valutato che

L'introduzione di un Sistema di certificazione della parità di genere – introdotto dal Piano Nazionale di Riprese a Resilienza (PNRR) e disciplinato dalla Legge n. 162/2021 e dalla Legge n. 234/2021 – rientra nella missione 5 "Inclusione e Coesione", Componente 1 "Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione" del citato PNRR e mira a promuovere una maggiore inclusione delle donne nel mercato del lavoro, con l'obiettivo di assicurare una maggiore qualità del lavoro femminile, la trasparenza sui processi lavorativi nelle imprese e la riduzione del divario retributivo di genere (che indica la differenza tra il salario annuale medio

percepito dalle donne e quello percepito dagli uomini), aumentando così le opportunità di crescita in azienda e tutelando la maternità e la paternità.

La legge n. 162/2021 favorisce la trasparenza e le buone pratiche in materia di parità di genere e cerca, con misure concrete, tra l'altro, di scoraggiare le discriminazioni dirette ed indirette di natura retributiva tra lavoratrici e lavoratori per quanto riguarda uno stesso lavoro od un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, così anche come già previsto dal c.d. Codice Pari Opportunità di cui al D. Lgs. 198/2006 e s.m.i..

Anche la recente Direttiva UE 2023/970 adottata dal Parlamento Europeo nel Consiglio del 10 maggio 2023 è volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra donne e uomini per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione, così come il recente D. Lgs. 24/2023, in attuazione della Direttiva UE 2019/1937, è volto a tutelare i soggetti che segnalano attività illecite o frodi all'interno di un'organizzazione pubblica o privata, c.d. "whistleblower".

Rilevato che

Il percorso di confronto tra le Parti firmatarie nell'ambito delle politiche di genere ha consentito di dare centralità alla dimensione della Donna al fine di valorizzarne il ruolo in ambito lavorativo, economico e sociale, con particolare riguardo al raggiungimento di una piena autonomia decisionale ed uguaglianza di condizioni, anche mediante la costituzione di tavoli permanenti volti a promuovere politiche di welfare e pari opportunità sia in ambito comunale che provinciale

Per tutto quanto qui premesso, valutato e rilevato, le Parti sopra indicate, nell'ambito delle proprie competenze e sempre fatta salva l'autonomia contrattuale dei soggetti eventualmente rappresentati dalle medesime Parti firmatarie

Convengono

quanto segue:

Art. 1 Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente documento di intesa.

Art. 2 Contraenti e finalità

1. Con la sottoscrizione del presente documento i firmatari assumono l'impegno ad operare e a collaborare per sostenere la presenza paritaria e qualificata delle donne nella vita economica del Territorio e per valorizzarne e rafforzarne il ruolo e il protagonismo nel lavoro, nell'economia e nella famiglia.

2. Al fine di contribuire a realizzare le precondizioni necessarie al conseguimento degli obiettivi di cui al comma 1, i firmatari si impegnano a favorire una cultura improntata alle pari opportunità, al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, al contrasto degli stereotipi di genere, al superamento delle condizioni di esclusione economica e sociale delle donne, alla tutela della genitorialità e alla promozione di uno sviluppo sostenibile, equo ed inclusivo che valorizzi il contributo di tutte le cittadine ed i cittadini.

Art. 3 Obiettivi

1. Condividendo e recependo gli obiettivi del protocollo sottoscritto in ambito regionale e richiamato in premesse, le Parti oggi firmatarie a livello comunale e provinciale, auspicano di apportare a livello territoriale

a) Stabilità e qualità del lavoro femminile attraverso azioni quali, fra le altre:

- Promuovere politiche attive finalizzate all'assunzione delle donne nel mercato del lavoro e contrastare le disuguaglianze retributive e di carriera tra donne e uomini, anche attraverso il ruolo chiave delle politiche attive per il lavoro, l'incentivazione e la qualificazione dell'occupazione femminile, la formazione professionale, permanente e continua, così favorendo le misure di contrasto all'uscita delle donne dal mercato del lavoro per motivi familiari (anche per esigenze assistenza e cura) e/o legati alla genitorialità (con particolare attenzione alla fascia d'età dei figli 0-12 anni) e/o per motivi legati alle conseguenze della violenza domestica;
- Favorire l'empowerment e il protagonismo delle donne nel lavoro, nell'economia, nella società e nei settori innovativi nonché sostenere il riequilibrio della presenza femminile negli organi apicali e decisionali, valorizzando le competenze e i talenti delle donne;
- Incoraggiare l'adozione di pratiche di responsabilità sociale d'impresa con particolare attenzione alle politiche di genere da parte dei datori di lavoro, prevedendo fra l'altro servizi e modalità organizzative volte a favorire la conciliazione dei tempi vita/lavoro e/o promozione di una maggiore trasparenza retributiva – anche tramite redazione di un bilancio di genere – a contrasto al gender pay gap, anche attraverso l'etichetta di diversità e parità di genere "GED" (prevista all'art. 30 L.R.6/2014);
- Favorire l'attuazione della certificazione della parità di genere, così come previsto dal Sistema UNI/PdR 125:2022, comunicando periodicamente ai presenti firmatari, le società

locali che ottengono tale certificazione, al fine di monitorare l'applicazione del principio della parità di retribuzione nonché l'applicazione di tutti i mezzi di tutela disponibili

- Adottare misure attive per garantire una cooperazione ed uno stretto coordinamento tra tutte le Parti firmatarie, anche al fine di garantire l'attuazione dei principi di non discriminazione retributiva tra lavoratrici e lavoratori per quanto riguarda uno stesso lavoro od un lavoro al quale è attribuito un valore uguale e, quindi, contrastare il gap retributivo di genere, come previsto dalla Legge 162/2021, in modificazione al codice di cui D. Lgs. 11.04.2006 n.198 e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra donna e uomo in ambito lavorativo, anche monitorando l'attuazione nel nostro ordinamento della Direttiva UE 2023/970
- Promuovere la diffusione e la conoscenza degli strumenti volti a garantire una adeguata tutela a tutte/i le lavoratrici e lavoratori del settore pubblico e privato che segnalano condotte di molestia e/o discriminazione nonché attività e condotte illecite nei luoghi di lavoro così anche come previsto D. Lgs. 24/2023, in attuazione della Direttiva UE 2019/1937 c.d. "whistleblower"
- Contrastare le situazioni di degrado delle condizioni e della qualità del lavoro favorite dall'emergenza familiare ed economica, dedicando una particolare attenzione alle donne in situazione di fragilità sociale e di povertà e alle donne vittime di violenza, di tratta e sfruttamento economico e sessuale, sostenendo l'accompagnamento all'inserimento nel mondo del lavoro e a percorsi di autonomia economica e lavorativa;
- Promuovere azioni di contrasto ai fenomeni di violenza o molestie nei luoghi di lavoro.

b) Politiche di conciliazione e condivisione delle responsabilità educative, assistenziali e di cura, attraverso azioni quali, fra le altre:

- Promuovere progetti e azioni indirizzate al riequilibrio dei ruoli assunti da donne e uomini nell'organizzazione della società, del lavoro e della famiglia;
- Facilitare il maggiore utilizzo dei congedi di genitorialità e per motivi familiari da parte degli uomini;
- Proseguire nell'opera di consolidamento, diversificazione e flessibilizzazione dei servizi educativi per l'infanzia e di servizi assistenziali, anche per anziani e per persone fragili, attraverso le politiche di welfare comunali e provinciali
- Sostenere progetti comuni e/o le iniziative dei privati e dei datori di lavoro tese alla realizzazione di servizi di qualità, puntando ad un sistema di welfare sempre più inclusivo e partecipato, in grado di far interagire le risorse umane professionali ed economiche, con particolare attenzione e sensibilità alla condizione femminile;
- Incoraggiare la diffusione di progetti di welfare aziendale e territoriale finalizzati al

bilanciamento dei tempi di vita e lavoro e al miglioramento della qualità di vita delle persone;

- Avviare misure e modalità di lavoro flessibili e di spazi condivisi quali il coworking e lo smart working, prevedendo modalità organizzative che consentano di andare incontro alle esigenze dei lavoratori e lavoratrici, delle Aziende e degli Enti, prestando attenzione a che tali strumenti di conciliazione siano declinati secondo quanto previsto dalla contrattazione in materia di lavoro, tutela della privacy, disconnessione e salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Ripensare il tema della conciliazione dei tempi di vita / lavoro con un'attenzione più ampia e approfondita rispetto agli orari dei Servizi del territorio, anche attraverso la semplificazione delle procedure per accedervi
- Rafforzare un welfare inclusivo e territoriale di prossimità/comunità, valorizzando il contributo delle associazioni del terzo settore e della cittadinanza attiva, promuovendo un maggiore coordinamento con le iniziative di welfare aziendale, per dare piena copertura su tutto il Territorio e adeguata flessibilità a prezzi accessibili, sia che siano rivolte a un'utenza infantile, sia che si tratti di servizi destinati ad anziani, disabili o persone fragili.

c) Contrasto agli stereotipi di genere e promozione di una cultura delle pari opportunità attraverso azioni quali, fra le altre:

- Sostenere nelle scuole di ogni ordine e grado una maggiore partecipazione delle ragazze a percorsi tecnici, tecnologici e scientifici e allo studio delle discipline STEAM, per rafforzare lo sviluppo di competenze tecniche e scientifiche e aumentare la presenza femminile nei settori innovativi e centrali per lo sviluppo dell'economia;
- Promuovere e sostenere progetti di rete per il contrasto agli stereotipi di genere nelle scuole di ogni ordine e grado, nelle scelte formative e professionali, per promuovere modelli positivi di empowerment femminile e per il contrasto alla segregazione di entrambi i generi;
- Favorire la condivisione delle responsabilità di cura all'interno delle famiglie e della società
- Diffondere l'uso di un linguaggio e di una comunicazione istituzionale e mediatica rispettosa del genere e delle differenze;
- Sviluppare attenzione all'impatto delle politiche e delle azioni sulla vita di donne e uomini, anche attraverso l'adozione di strumenti di monitoraggio e valutazione delle politiche in ottica di genere, come ad esempio attraverso lo strumento della Certificazione della parità di genere e del Bilancio di genere;

- Promuovere maggiore attenzione al genere nella rilevazione, nella raccolta dei dati e nelle statistiche, anche attraverso la collaborazione e il supporto delle Parti

Art. 4 Impegni delle Parti

1) Con riferimento alle specificità e peculiarità presenti a livello locale, le Parti firmatarie favoriscono il perseguimento degli obiettivi di cui all'articolo 3, anche promuovendo, ciascuna nell'ambito delle proprie competenze e sempre fatta salva l'autonomia contrattuale dei soggetti eventualmente rappresentati dalle Parti firmatarie, le tematiche del presente documento, prevedendo una iniziale fase sperimentale di applicazione.

2) Le Parti firmatarie si impegnano a trasmettere periodicamente una mappatura delle buone prassi realizzate all'interno delle realtà lavorative di ciascuna competenza, anche condividendola attraverso i Tavoli di Pari Opportunità e Welfare già presenti sul Territorio.

Art. 5 Durata: Le Parti firmatarie convengono che tale documento abbia validità di tre anni a decorrere dal giorno della sottoscrizione e potrà essere rinnovato mediante accordo tra le Parti.

Tutto quanto letto, confermato e sottoscritto in Piacenza in data 05 marzo 2024

COMUNE DI PIACENZA

PROVINCIA DI PIACENZA

CONSIGLIERA di PARITA' Provincia di Piacenza

CGIL PIACENZA e il COORDINAMENTO DONNE CGIL Piacenza

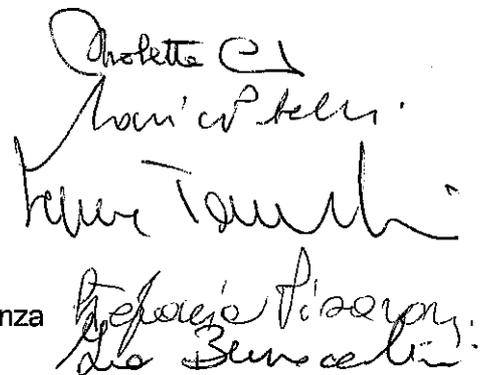
CISL PARMA PIACENZA e il COORDINAMENTO PARI OPPORTUNITA' CISL Parma Piacenza

UIL EMILIA ROMAGNA sede di Piacenza e il COORDINAMENTO DONNE UIL Emilia Romagna sede di Piacenza

CONFINDUSTRIA Piacenza

CONFAPI Piacenza

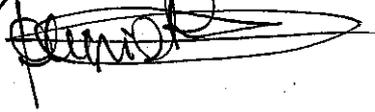
CNA Piacenza



CONFCOMMERCIO Piacenza 

CONFCOOPERATIVE Piacenza 

CONFESERCENTI Piacenza 

LEGACOOP EMILIA OVEST Piacenza 

Per presa d'atto del presente documento

PREFETTURA di Piacenza 

A.U.S.L. di Piacenza 

ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO di Piacenza 

Agenzia Regionale per il lavoro della Regione Emilia - Romagna 

I: da Coordinamenti Donne CGIL, CISL, UIL - Invio documento d'intesa firmato

Pari Opportunità <pariopportunita@provincia.pc.it>

mer 15/05/2024 14:55

A:Provincia di Piacenza <provpc@provincia.pc.it>

 1 allegati (319 KB)

DOCUMENTO D'INTESA COORDINAMENTI DONNE CGIL CISL UIL 5 MARZO 2024 CON FIRME.pdf;

Buongiorno,
chiedo di protocollare la mail con relativo allegato
Fascicolo 11.05 2024 / 2
grazie mille
Letizia

Provincia di Piacenza
Ufficio Pari Opportunità
Tel. 0523.795846

mail pariopportunita@provincia.pc.it

Da: Silvia Modenesi <segreteria.cgilpc@er.cgil.it>

Inviato: mercoledì 15 maggio 2024 12:44

A: segreteria sindaco <segreteria.sindaco@comune.piacenza.it>; segreteria welfare <segreteria.welfare@comune.piacenza.it>; segreteria groppelli <segreteria.groppelli@comune.piacenza.it>; commissione elette <commissione.elette@comune.piacenza.it>; luca canessa <luca.canessa@comune.piacenza.it>; Presidenza Provincia di Piacenza <presidenza@provincia.pc.it>; Pari Opportunità <pariopportunita@provincia.pc.it>; Consigliera di Parità <consigliera.parita@provincia.pc.it>; tomarchio venera <tomarchio.venera@gmail.com>; ivo.bussacchini <ivo.bussacchini@er.cgil.it>; michele vaghini <michele.vaghini@cisl.it>; piacenza <piacenza@uilemiliaromagna.it>; uilmpiace <uilmpiace@libero.it>; csppiacenza <csppiacenza@uil.it>; astorri <astorri@confindustria.pc.it>; bozzarelli <bozzarelli@confindustria.pc.it>; cella <cella@confindustria.pc.it>; info <info@confapindustriapiacenza.com>; segreteria <segreteria@confapindustriapiacenza.com>; segreteria <segreteria@cnapc.it>; sindacale <sindacale@unionecommerciantipc.it>; confesercentipiacenza <confesercentipiacenza@confesercentipiacenza.it>; segreteria <segreteria@confesercentipiacenza.it>; piacenza <piacenza@confcooperative.it>; presidenza pc <presidenza.pc@confcooperative.it>; piacenza <piacenza@legacoopemiliaovest.it>; piacenza <piacenza@legacoopemiliaovest.coop>; dott. Claudio Giordano <claudio.giordano@interno.it>; direzione generale <direzione.generale@ausl.pc.it>; e corsalini <e.corsalini@ausl.pc.it>; ITL Piacenza <ITL.Piacenza@ispettorato.gov.it>; liliana tessaroli <liliana.tessaroli@regione.emilia-romagna.it>; roberta verni <roberta.verni@regione.emilia-romagna.it>; marco melegari <marco.melegari@regione.emilia-romagna.it>

Cc: stefania.pisaroni <stefania.pisaroni@er.cgil.it>; avv cristinaniglio <avv.cristinaniglio@virgilio.it>; mariagraziapapamarenghi <mariagraziapapamarenghi@alice.it>; segreteria.cgilpc <segreteria.cgilpc@er.cgil.it>

Oggetto: da Coordinamenti Donne CGIL, CISL, UIL - Invio documento d'intesa firmato

Gentilissim*,

ringrazinadovi nuovamente per la dimostrata disponibilità che ha permesso la sottoscrizione congiunta del "Documento d'Intesa per il miglioramento qualitativo in ambito lavorativo, familiare e sociale delle donne nel territorio del Comune di Piacenza e Provincia", vi inviamo in allegato una scansione integrale completa delle firme di tutti gli aderenti affinché ciascuno, per quanto di propria competenza, possa darne adeguata diffusione nei rispettivi ambiti.

Per i Coordinamenti Donne - Pari Opportunità CGIL, CISL, UIL
Stefania Pisaroni - Cristina Niglio - Maria Grazia Papamarenghi

Silvia Modenesi
Ufficio di Segreteria
Camera del Lavoro Territoriale di Piacenza
Email : segreteria.cgilpc@er.cgil.it
Tel: 0523.459791 Fax:0523.459749

Le informazioni, i dati e le notizie contenute nella presente comunicazione e i relativi allegati sono di natura privata e come tali possono essere riservate e sono, comunque, destinate esclusivamente ai destinatari indicati in epigrafe. La diffusione, distribuzione e/o la copia del documento trasmesso da parte di qualsiasi soggetto diverso dal destinatario è proibita, sia ai sensi dell'art. 616 c.p., sia ai sensi del Regolamento Europeo n. 679/2016 (G.D.P.R.). Se avete ricevuto questo messaggio per errore, vi preghiamo di distruggerlo e di darcene immediata comunicazione anche inviando un messaggio di ritorno all'indirizzo e-mail del mittente.

This e-mail (including attachments) is intended only for the recipient(s) named above. It may contain confidential or privileged information and should not be read, copied or otherwise used by any other person. If you are not the named recipient, please contact the sender and delete the e-mail from your system. Rif. Reg. UE. 2016/679.

Le informazioni, i dati e le notizie contenute nella presente comunicazione e i relativi allegati sono di natura privata e come tali possono essere riservate e sono, comunque, destinate esclusivamente ai destinatari indicati in epigrafe. La diffusione, distribuzione e/o la copia del documento trasmesso da parte di qualsiasi soggetto diverso dal destinatario è proibita, sia ai sensi dell'art. 616 c.p., sia ai sensi del Regolamento Europeo n. 679/2016 (G.D.P.R.). Se avete ricevuto questo messaggio per errore, vi preghiamo di distruggerlo e di darcene immediata comunicazione anche inviando un messaggio di ritorno all'indirizzo e-mail del mittente.

This e-mail (including attachments) is intended only for the recipient(s) named above. It may contain confidential or privileged information and should not be read, copied or otherwise used by any other person. If you are not the named recipient, please contact the sender and delete the e-mail from your system. Rif. Reg. UE. 2016/679.