

# **Protocollo di intesa e collaborazione per il controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e per la promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale**

Tra la Provincia di Rimini, l'Ufficio della Consigliera di Parità della provincia di Rimini e Confcommercio Rimini, Confindustria Romagna, Confesercenti Rimini, Ordine Dottori Commercialisti, Ordine Avvocati Rimini, Ordine Consulenti del Lavoro Rimini, CNA Rimini Impresa Donna, CGIL CISL UIL, Confartigianato Rimini, Confcooperative Rimini.

## **PREMESSO CHE**

- **La legge Delrio** reca una disciplina per il riordino delle province (art. 1, co. 51, L. n. 56/2014 ) nella quale definisce le province quali enti di area vasta . In particolare, l'impianto riformatore demanda alle Province alcune funzioni fondamentali, tra le quali prevede: **controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.**
- **La consigliera di parità della provincia di Rimini**, ai sensi dell'art.15 del dl.gs 198/06, intraprende ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare: rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere e di svolgere le funzioni di garanzia contro le discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, promuove progetti di azioni positive, collabora con Enti e Associazioni con le Direzioni Interregionali e territoriali del lavoro al fine di rilevare l'esistenza delle violazioni della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni.

## **CONSIDERATO CHE**

- la parità di genere costituisce una delle priorità trasversali all'interno del PNRR, nel quale sono contenute diverse misure volte a colmare i divari di genere attualmente esistenti, sia attraverso la promozione dell'occupazione femminile sia contrastando le discriminazioni di genere;
- le modifiche apportate al D.Lgs. 198/2006 dalla L. 162/2021 sia in tema di Certificazioni della Parità di Genere (art. 46bis) sia in tema di rapporti biennali (art. 46) introducono anche meccanismi di premialità volti alla promozione delle politiche di genere;

- anche nel territorio della provincia di Rimini è opportuno che le trasformazioni del mercato del lavoro siano accompagnate da un'organizzazione del lavoro capace di rispondere alle esigenze vecchie e nuove delle lavoratrici, anche in un'ottica di promozione del lavoro femminile;
- la parità di genere è connessa anche all'esigenza di conciliare tempi di lavoro/tempi di cura, esigenza che è stata declinata 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;
- anche le modifiche apportate al Testo Unico sulla maternità e Paternità (D.Lgs. 151/2001) dal D.Lgs. 105/2022, di recepimento della Direttiva UE 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, sono volte a valorizzare la partecipazione attiva di entrambi i genitori nelle mansioni di cura della prole;
- vi è la necessità di valorizzare le competenze delle donne riconoscendo il diritto alla scelta di diventare madre come un valore sociale;
- la parità di genere si realizza anche attraverso la promozione delle pari opportunità e la diffusione di una cultura di genere;
- la Consigliera di Parità riveste il ruolo istituzionale di promozione delle pari opportunità, di contrasto contro le discriminazioni di genere e di rimozione di situazioni di disuguaglianza sostanziale tra i generi;
- è di fondamentale importanza l'individuazione di forme di collaborazione e di percorsi comuni e condivisi tra Consigliera di Parità, Provincia di Rimini, Ordini professionali, Organizzazioni Sindacali e Associazioni datoriali e di categoria e ogni altro soggetto, che riconoscano l'importanza della diffusione delle politiche di genere;
- le OOSS e le associazioni datoriali, in qualità di parti sociali svolgono un ruolo attivo sul territorio per la crescita della cultura di genere e della conciliazione dei tempi di lavoro e di vita, procedendo in sinergia e ciascuno con i propri compiti, a supportare la formazione e l'informazione sui temi della parità di genere, a promuovere politiche per la piena occupazione di donne e uomini, senza vincoli di età, etnia, religione e orientamento sessuale, nonché condannando azioni discriminatorie che si verificassero nella società civile e nel mondo del lavoro affinché i diritti di ciascuno possano trovare un corretto esercizio e una appropriata tutela;
- la Consigliera di Parità utilizza anche i canali di comunicazione messi a disposizione da Provincia di Rimini per la diffusione delle informazioni e/o promozione di eventi in tema di pari opportunità e promozione dell'occupazione femminile;
- le iniziative e le azioni della Consigliera di Parità e degli altri soggetti firmatari sono tanto più efficaci quanto più inserite in un contesto di sinergia e di lavoro di rete, valorizzando al massimo le esperienze già attivate sul territorio.

## **I SOGGETTI FIRMATARI**

Al fine di perseguire un collaborazione proattiva tra Consigliera di Parità della Provincia di Rimini, la Provincia di Rimini, gli Ordini professionali, le OO.SS. e Associazioni datoriali e di categoria, condividono e sottoscrivono il presente impegno, per sviluppare iniziative che abbiano lo scopo di attivare un circuito virtuoso che coinvolga tutti gli attori nella promozione e realizzazione delle pari

opportunità al fine di promuovere l'occupazione femminile e prevenire ogni forma di discriminazione nel mondo del lavoro.

### **SI IMPEGNANO A**

- per quanto riguarda i soggetti pubblici firmatari, a mettere a disposizione delle altre parti firmatarie le informazioni statistiche inerenti il mondo del lavoro nel territorio della provincia di Rimini, con particolare riferimento ai dati di genere; uno specifico focus verrà riservato alla rilevazione dei dati relativi alle dimissioni delle lavoratrici madri fino al terzo anno del bambino;
- promuovere progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle eventuali risorse pubbliche disponibili;
- attivare percorsi di divulgazione e conoscenza sul territorio dei temi delle pari opportunità, del contrasto alle forme di discriminazione, con particolare attenzione al rientro al lavoro dopo la maternità, ai fini di accrescere la cultura in materia, promuovendo anche lo scambio di buone prassi;
- svolgere un'attività di divulgazione e informazione in merito all'esistenza di bandi e/o progetti di soggetti terzi in tema di conciliazione lavoro-famiglia;
- organizzare incontri periodici finalizzati all'aggiornamento normativo sulle tematiche di competenza del Protocollo, nonché all'effettuazione di un'analisi condivisa dei dati disponibili e prefigurare possibili azioni da mettere in campo e relative sperimentazioni;
- istituire un Tavolo tecnico/scientifico di monitoraggio per l'analisi del contesto territoriale sui temi della conciliazione, delle pari opportunità e della non discriminazione, con i richiamati obiettivi di progettualità, divulgazione e creazione di una cultura diffusa in materia, al fine di prevenire, sensibilizzare e contrastare eventuali situazioni di squilibrio di genere che dovessero emergere;
- condividere e/o divulgare le buone prassi e/o azioni positive realizzate sul territorio da soggetti pubblici e/o privati in materia di pari opportunità anche al fine di diffonderne la conoscenza e l'adozione;
- eventualmente a supportare la Consigliera di parità nell'azione di informazione sulla Sua figura e sul Suo ruolo e sulla legislazione in materia di pari opportunità/discriminazioni di genere, anche attraverso materiale informativo, fornito dall'Ufficio della Consigliera di Parità e promuovere la partecipazione alle occasioni formative offerte dalla Consigliera di Parità;
- promuovere la Certificazione della parità di genere, al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere.
- promuovere momenti di riflessione, sia in ambito pubblico sia privato, a partire dall'analisi condivisa dei dati disponibili e sulle possibili sperimentazioni;

### **LE PARTI DANNO ATTO**

della reciproca volontà di incontrarsi con cadenza almeno semestrale per verificare lo stato di attuazione del presente protocollo.

Il presente Protocollo ha durata biennale dalla sottoscrizione, con impegno delle parti ad incontrarsi due mesi prima dalla scadenza per discutere dell'eventuale rinnovo.

Rimini, 28 Ottobre 2024.

**Sottoscrizione:**

Provincia di Rimini

David De Luca

Consigliera di Parità

A. Vignone

Confcommercio Rimini

[Signature]

Confindustria Romagna

Alessio Vela

Confesercenti Rimini

[Signature]

Ord. Dott. Commercialisti

[Signature]

Ord. Avvocati Rimini

[Signature]

Ord. Consulenti del Lavoro Rimini

[Signature]

CNA Rimini Impresa Donna

[Signature]

Confartigianato Rimini

[Signature]

ROMAGNA  
Confcooperative Rimini

[Signature]

CGIL RIMINI

[Signature]

CISL ROMAGNA

[Signature]

UIL RIMINI

[Signature]