PROTOCOLLO D'INTESA
TRA
CONSIGLIERA DI PARITA' DELLA PROVINCIA DI MONZA E BRIANZA
E
CGIL – CISL - UIL MONZA E BRIANZA
PER
LA COLLABORAZIONE VOLTA ALLA CORRETTA APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA ANTIDISCRIMINATORIA, ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' NEL LAVORO, ALLA DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARITA'

PREMESSO CHE

* l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, sottoscritta 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 del 20 giugno 2019, 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 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 OO.SS. sono interlocutrici privilegiate per i lavoratori e le lavoratrici e svolgono una funzione di prevenzione, individuazione e contrasto di situazioni discriminatorie sui luoghi di lavoro;

* le trasformazioni avvenute nell'ultimo decennio nel mercato del lavoro, necessitano di risposte sempre più articolate e personalizzate ai bisogni vecchi e nuovi delle lavoratrici e dei lavoratori;

* il tasso di occupazione femminile nella Provincia di Monza Brianza, 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;

* le conseguenze della recente crisi economica continuano a colpire lavoratrici e lavoratori, determinando una costante perdita di professionalità e una crescita di precarietà occupazionale, 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;

VALUTATO CHE

* è necessaria la sinergia tra tutti i soggetti che, nel mondo del lavoro, hanno il compito e l'interesse di favorire la corretta applicazione della normativa antidiscriminatoria e di promuovere politiche per la piena occupazione di donne e uomini, senza vincoli di età, etnia, religione e orientamento sessuale;

* è indispensabile, in particolare, una costante e attiva collaborazione tra l'Ufficio della Consigliera di Parità e le Organizzazioni Sindacali per affrontare e dare risposte adeguate alle reali attuali esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori;

* per la realizzazione e l'ottimizzazione di un'effettiva azione di promozione delle pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni di genere nel mondo del lavoro le parti ritengono necessario addivenire alla sottoscrizione di un nuovo protocollo d'intesa e d'azione;
Tutto ciò premesso e valutato, le parti firmatarie del presente accordo

SI IMPEGNANO A

* porre in essere ogni azione utile e necessaria per continuare a promuovere le pari opportunità e per garantire una più ampia ed effettiva applicazione della normativa antidiscriminatoria nel mondo del lavoro, anche valorizzando il ruolo e l'azione dei Comitati Unici di Garanzia;

* 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;

* 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;

* 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;

* attivare un "osservatorio discriminazioni sul lavoro" permanente, che preveda il confronto sulle casistiche di discriminazione riscontrate; sui casi di successo realizzati dalle aziende, anche all'interno della contrattazione integrativa; sulle dinamiche/fragilità in corso in relazione anche a specifici settori economici e produttivi o tipologia di lavoratori;

* adottare iniziative congiunte di sensibilizzazione dei contesti lavorativi e della società civile per quanto attiene all'esercizio dei rispettivi ruoli e funzioni.

La Consigliera di Parità della Provincia di Monza e Brianza, nei limiti delle proprie competenze e delle proprie risorse, si impegna a

* fornire materiale informativo, documentazione, testi di legge e tutto quanto ritenuto utile per la diffusione della conoscenza dell'occupazione femminile e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro;

* promuovere incontri seminariali e percorsi di divulgazione e conoscenza in materia di pari opportunità e discriminazione di genere;

* collaborare, in tutti i casi di discriminazione segnalati dalle organizzazioni sindacali firmatarie, offrendo il proprio intervento in giudizio, se ritenuto necessario dalla Consigliera di Parità in base alle normative vigenti;

* collaborare con gli uffici vertenze e i legali delle OO.SS. firmatarie, sia nell'approfondimento delle fattispecie discriminatorie che nel reperimento di dati statistici e di tutti gli elementi utili idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori;

* sostenere e offrire consulenza alle OO.SS. firmatarie per la lettura di genere di dati economici locali da utilizzare nella contrattazione.

Le Organizzazioni Sindacali si impegnano a

* svolgere un'azione di informazione sul ruolo, le funzioni, le attività della Consigliera di Parità e sulla legislazione antidiscriminatoria;

* 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 dalla Consigliera di Parità;

* segnalare alla Consigliera di Parità 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 dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) negli Enti pubblici anche attraverso una adeguata sensibilizzazione delle RSU;

* promuovere una contrattazione di secondo livello innovativa che tenga conto della "dimensione di genere";

* proporre alla lavoratrice/lavoratore discriminata/o una tutela anche sotto il profilo discriminatorio con l'intervento della Consigliera di Parità.

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 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.

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.

Monza, li 25 novembre 2019

Alessandra Ghezzi
Consigliera di Parità Provincia Monza e Brianza

Angela Mondellini
Segretaria Generale CGIL Monza e Brianza
E Responsabile Politiche Femminili CGIL Monza e Brianza

Rita Pavan
Segretaria Generale CISL Monza e Brianza
Gabriella Ferrario
Responsabile Coordinamento Donne CISL Monza e Brianza

Abele Parente
Segretario Generale UIL Monza e Brianza