REGIONE LAZIO

LA CONSIGLIERA DI PARITA'

CGIL Roma e Lazio

CISL LAZIO

UIL ROMA e LAZIO

UGL UNIONE GENERALE DEL LAVORO LAZIO

CGIL COORD. DONNE ROMA E LAZIO

Coordinamento Donne CISL Lazio

PARI OPPORTUNITÀ & POLITICHE DI GENERE
UIL PO
IL SINDACATO DEI CITTADINI DI ROMA E DEL LAZIO

PROTOCOLLO D'INTESA TRA LA CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITA' DEL LAZIO E C.G.I.L.- C.I.S.L.- U.I.L.- U.G.L DELLA REGIONE LAZIO PER LA COLLABORAZIONE VOLTA ALLA CORRETTA APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA ANTIDISCRIMINATORIA, ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' NEL LAVORO, ALLA DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARITA' E DEL MAINSTREAMING DI GENERE NELLE POLITICHE PUBBLICHE

VISTI

- gli articoli 2, 3, 4, 37, 51, 117 della Costituzione Italiana; - il d.lgs.198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"; - l'art. I-2 del Trattato che istituisce la Costituzione per l'Europa - comunicazione 2004/C 310/01; - gli articoli 2, 3, 137 e 141 del Trattato CE (G.U. dell'Unione Europea C 325 del 24/12/2002); - la Direttiva 75/117/CEE del Consiglio del 10 febbraio 1975, relativa alla parità retributiva fra uomini e donne nel lavoro; - la Direttiva 76/207/CE, così come modificata dalla Direttiva 2002/73/CEE, inerente l'attuazione del principio della parità di trattamento per quanto concerne l'accesso al lavoro, alla formazione a alla promozione professionale e le condizioni di lavoro; - i decreti legislativi 215/2003 e 216/2003, sulla parità di trattamento delle persone indipendentemente da razza e origine etnica e in materia di occupazione e di condizioni di lavoro; - il d. lgs.145/2005 di attuazione della Direttiva 2002/73/CE, in materia di parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione, alla promozione professionale e le condizioni di lavoro; - la Direttiva 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego; - la Decisione 771/2006CE del

Parlamento Europeo e del 17/5/2006 del Consiglio, di istituzione dell'anno europeo delle pari opportunità per tutti; - l'art. 15 della legge 300/1970; - l'art. 3 della legge 108/1990, che sancisce la nullità del licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'art. 15 della legge 300/1970; - la legge 53/2000, recante "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"; - il d.lgs.151/2001, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità; - l'Art. 57 "Pari Opportunità" del d.lgs.165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" - la legge 104/2006, di modifica della disciplina normativa relativa alla tutela della maternità delle donne dirigenti; - la Direttiva del 23/5/2007, emanata dal Ministro per le Riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e dalla Ministra per i diritti e le pari opportunità, sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Pubbliche Amministrazioni; la direttiva 2006/54/CE, recepita con d.lgs. n. 5 del 2010 e riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di lavoro; la direttiva 2010/41/UE, sull'applicazione del principio di parità di trattamento fra uomini e donne che esercitano un'attività di lavoro autonomo; il d.lgs. n. 150 del 2011 avente obiettivo di razionalizzare la disciplina dei procedimenti in materia di discriminazione; l'Accordo Unindustria CGIL CISL UIL sulle Molestie sui luoghi di lavoro 27/6/2017; - la Delibera n. 845 12/12/2017 concernente il Piano triennale contrasto violenza sulle donne; - il Piano strategico Nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017/2020.

CONSIDERATO

Che persiste un notevole squilibrio di genere nell'accesso, nella permanenza e nel reinserimento nel mercato del lavoro, a partire dai soggetti più deboli e socialmente fragili, nelle retribuzioni, nei percorsi di carriera come nelle opportunità di crescita professionale attraverso la formazione e, in generale, il persistere di una condizione di svantaggio a carico della componente lavorativa femminile; che è essenziale il contrasto alle discriminazioni di genere nel mondo del lavoro, a partire dai soggetti più deboli e socialmente fragili (es: lavoratrici immigrate, donne diversamente abili, anziane sole…) ; che è necessaria una collaborazione ed una sinergia tra tutti i soggetti che, nel mondo del lavoro, hanno il compito e/o l'interesse di favorire una corretta applicazione della normativa antidiscriminatoria e di promuovere politiche di pari opportunità; che le Consigliere di Parità svolgono funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro; che le organizzazioni sindacali interlocutrici privilegiate per i lavoratori e le lavoratrici, svolgono una funzione di prevenzione e di individuazione e contrasto di situazioni discriminatorie sui luoghi di lavoro; che è di fondamentale importanza l'individuazione di forme di collaborazione e di percorsi comuni e condivisi tra Organizzazioni sindacali e le Consigliere di Parità; che il DL 198/06 al l'art 46 comma 2 prevede la trasmissione congiunta dei rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile per le aziende pubbliche e private con più di 100 dipendenti, che necessita pertanto una lettura

ed una elaborazione condivisa; - che per la realizzazione di un'effettiva azione di promozione delle pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni di genere nel mondo del lavoro le parti ritengono necessario realizzare un protocollo d'intesa e d'azione tra l'Ufficio delle Consigliere di Parità della Regione Lazio e le Organizzazioni sindacali;

Tutto ciò considerato

le parti firmatarie del presente Protocollo

CONVENGONO DI

a. istaurare uno stretto rapporto di collaborazione e a porre in essere ogni azione utile e necessaria per favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e di pari opportunità fra uomo e donna, al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione fondata sul sesso nel mondo del lavoro;
b. attivare un "osservatorio discriminazioni sul lavoro" permanente, che preveda il confronto:
   - sulle casistiche di discriminazione riscontrate – anche col supporto degli organismi di patronato;
   - sui casi di successo realizzati dalle aziende, anche all'interno della contrattazione integrativa
   - sulle dinamiche in corso in relazione anche a specifici settori economici e produttivi o tipologie di lavoratori.
c. promuovere incontri periodici seminariali, finalizzati all'approfondimento e alla conoscenza delle discriminazioni di genere presenti nei luoghi di lavoro;
d. prevedere corsi di formazione per i quadri sindacali, in cui potranno essere coinvolte le Consigliere di Parità, al fine di dare strumenti e conoscenze per la diffusione e la sensibilizzazione delle buone pratiche in materia di PO e per la migliore capacità dell'evidenziazione delle discriminazioni e degli strumenti per combatterla;
e. sviluppare un'adeguata formazione sui temi della parità, pari opportunità e non discriminazione anche all'interno degli organismi bilaterali;
f. tenere conto della dimensione di genere nella stesura dei contratti decentrati in modo da garantire possibili miglioramenti rispetto a quanto già previsto dai contratti nazionali;
g. individuare strumenti per combattere e abbattere il gap retributivo tra uomini e donne;
h. confrontarsi in modo sistematico per un'azione congiunta al fine dell'integrazione della dimensione di genere nell'utilizzo dei fondi strutturali dell'Unione Europea in modo da applicare il mainstreaming di genere;
i. cooperare, per quanto competenza, nell'esercizio della funzione di vigilanza alla corretta applicazione sui luoghi di lavoro delle disposizioni normative e regolamentari in termini di parità, pari opportunità e rappresentanza.
j. adottare iniziative congiunte di sensibilizzazione dei contesti lavorativi e della società civile per quanto attiene all'esercizio dei rispettivi ruoli e funzioni.
k. individuare strumenti atti a determinare politiche di conciliazione vita e lavoro.

In particolare:

LE CONSIGLIERE DI PARITA' SI IMPEGNANO, NEI LIMITI DELLE PROPRIE COMPETENZE E DELLE PROPRIE RISORSE, A:

- fornire alle organizzazioni Sindacali firmatarie materiale informativo, documentazione, dati statistici e tutto quanto ritenuto utile per una diffusione della conoscenza delle pari opportunità;
- condividere ai sensi del DL 198/06 ('art. 46) analisi relative ai rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile per le aziende pubbliche e private con più di 100 dipendenti;
- rendersi disponibili a collaborare con le Organizzazioni Sindacali firmatarie alla redazione di atti, patti e contratti in relazione agli aspetti di genere;
- collaborare, in tutti i casi di presunta discriminazione segnalati dalle organizzazioni sindacali firmatarie offrendo il proprio intervento in giudizio, se ritenuto necessario dalle Consigliere di Parità in base alle normative vigenti;
- collaborare con gli uffici vertenze ed i legali dei sindacati firmatari sia nell'indagine che nella costruzione di un'eventuale difesa delle persone discriminate, organizzando insieme incontri di presentazione per il lavoro comune tra avvocati collaboranti con i Sindacati e Consigliere di parità;
- collaborare per il reperimento di 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;
- collaborare al fine dell'inserimento in tutte le attività formative (interne ed esterne) di moduli o pacchetti orari sulle buone pratiche per le pari opportunità;
- riportare il lavoro svolto all'interno della Rete Regionale delle Consigliere di Parità.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI SI IMPEGNANO A:

- svolgere un'azione di informazione e di formazione sul ruolo, le funzioni, le attività delle Consigliere di Parità e sulla legislazione antidiscriminatoria;
- divulgare nei luoghi di lavoro il materiale informativo e la documentazione fornita dalle Consigliere di Parità;
- promuovere la costituzione e il reale funzionamento dei Comitati Pari Opportunità nelle Aziende e i CUG negli Enti, e che vengano redatti i piani triennali di azioni positive nella PA, anche attraverso una adeguata sensibilizzazione delle RSU;
- segnalare alle Consigliere di Parità quelle realtà aziendali nelle quali sono presenti squilibri di genere e attività discriminatorie, anche al fine di progettare percorsi di azioni positive, volte ad eliminare le discriminazioni evidenziati anche utilizzando gli strumenti legislativi idonei;
- rafforzare la presenza delle donne ai tavoli di contrattazione;
- coinvolgere in tutte le azioni di collaborazione gli eventuali Coordinamenti Donne delle rispettive OO.SS.

- rendere disponibili alle Consigliere di parità testi e indicazioni provenienti dalla attività di contrattazione decentrata.

Ai fini della corretta applicazione del presente Protocollo è istituto un **tavolo periodico di confronto,** composto dalla Consigliera regionale 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 – che si si incontrerà a cadenza mensile.
Il presente protocollo viene inteso come linea guida per l'auspicabile sottoscrizione del documento anche a livello provinciale, che le parti si impegnano a segnalare ai propri referenti territoriali, arricchendolo con le peculiarità locali per darne piena ed uniforme applicazione su tutto il territorio regionale e s'impegnano ad attivare una azione di monitoraggio periodico sugli impegni assunti.

Il presente Protocollo ha **validità di 4 anni**, per la durata del mandato della Consigliera regionale firmataria e può essere modificato ed integrato tramite accordi tra le parti.
Sarà sottoposto a una verifica congiunta ad un anno dalla sua sottoscrizione.

Letto, compreso, sottoscritto

Roma, lì 1 marzo 2018

Valentina Cardinali
Consigliera regionale di parità

Per CGIL

Per CISL

Per UIL

Per UGL