



**PROTOCOLLO D'INTESA
TRA
CONSIGLIERA DI PARITÀ PROVINCIA DI BRINDISI
E
CONFINDUSTRIA BRINDISI**

*

VISTA la Legge 10 aprile 1991, n. 125, recante “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;

VISTA la Legge 17 maggio 1999, n. 144, ed in particolare l'articolo 47, comma 1, che, al fine di rafforzare gli strumenti volti a promuovere l'occupazione femminile, nonché a prevenire e contrastare le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, prescrive l'emanazione di norme intese a ridefinire e potenziare le funzioni, il regime giuridico e le dotazioni strumentali dei Consiglieri di parità ed a migliorare l'efficienza delle azioni positive di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125;

VISTO il D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni e integrazioni, recante “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità' e della paternità', a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”;

VISTO il D.Lgs. 30 maggio 2005, n. 145 che recepisce la Direttiva 2002/73/CE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione e la promozione professionale e le condizioni di lavoro;

VISTO il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” che, in attuazione della Legge 28/11/2005 n. 246, disciplina la figura e il ruolo delle Consigliere e dei Consiglieri di parità in termini di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di pari opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro;

VISTO il D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5, recante “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”;

VISTO il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”;

VISTO il D.Lgs. 14 settembre 2015 n. 151, recante “Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”, che, in particolare, all'art. 33 modifica e sostituisce l'art. 15 del succitato D.Lgs. 198/2006, affidando alle Consigliere ed ai Consiglieri di parità il compito di rilevare “le situazioni di squilibrio di genere, anche in collaborazione con gli Ispettorati Interregionali e Territoriali del Lavoro, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252”;

VISTA l'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo Sviluppo sostenibile sulla parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne e le ragazze e sull'adozione di azioni immateriali che attengono al benessere, alle pari opportunità, all'inclusione sociale, ai diritti di cittadinanza e alla dignità degli individui;

VISTA la ratifica della Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici del 1951 entrata in vigore nel 1953 (C100 OIL - Organizzazione Internazionale del Lavoro) che ha comportato la revisione della legislazione nazionale vigente agli inizi degli anni '60 che prevedeva, per alcuni settori economici e professioni, dei coefficienti di retribuzione inferiori per le lavoratrici rispetto ai salari dei colleghi di sesso maschile;

VISTA la norma dell'art. 37 della Costituzione Italiana, secondo cui “la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione”;

VISTA la “Dichiarazione per un ambiente economico sensibile al genere” adottata durante il Vertice dei Leader del G7 di Taormina 2017;

VISTO il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) che ha introdotto la certificazione di parità che accompagna le imprese a ridurre il divario tra donne e uomini sul fronte della uguaglianza salariale (a parità di mansioni), delle opportunità di carriera, della tutela della maternità;

CONSIDERATO che l'Italia aderisce all'iniziativa che promuove la parità di retribuzione a livello internazionale, regionale e nazionale;

CONSIDERATO che in Puglia la situazione delle donne nel mercato del lavoro presenta criticità ulteriori rispetto ai dati nazionali, in quanto permangono problemi di discriminazione di genere in tutti gli ambiti della vita economica e sociale (discriminazioni nell'accesso e nella permanenza nel mercato del lavoro, relativamente ai livelli di reddito, nelle posizioni professionali, nei percorsi di carriera, nell'orientamento, nella formazione e nell'istruzione);

CONSIDERATO che è necessario promuovere, a livello locale, politiche e misure che tengano conto della prospettiva di genere per ridurre il divario retributivo nonché politiche che favoriscano un welfare aziendale flessibile che consenta la conciliazione vita / lavoro;

Tutto ciò premesso,

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Dichiarazione di intenti

Le Parti, nelle rispettive qualità, si impegnano a dare impulso ad una fattiva collaborazione al fine di mantenere alta l'attenzione sulle tematiche delle pari opportunità e promuovere la piena applicazione della normativa in materia di parità e di pari opportunità tra uomo e donna all'interno delle aziende.

Le Parti si impegnano ad attivare efficaci azioni di contrasto alle discriminazioni di genere, con particolare riferimento al ruolo genitoriale di lavoratori e lavoratrici nonché al divario retributivo di genere.

Le Parti si impegnano a diffondere la cultura della parità e delle pari opportunità anche

attraverso l'ideazione e la realizzazione di progetti che consenta loro di rivolgersi alle studentesse e agli studenti di ogni ordine e grado.

Il rapporto di collaborazione tra le Parti sarà disciplinato dai seguenti articoli:

Art.1

Obiettivi

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Protocollo.

Il Protocollo è volto a promuovere, a livello locale, una strategia di responsabilità sociale di territorio, con riferimento alle politiche e agli interventi di welfare aziendale e alle politiche di pari opportunità di genere, promuovendo un'alleanza e un'azione di collaborazione e co-progettazione pubblico-privato.

Art. 2

Collaborazione

Le Parti firmatarie ritengono importante collaborare per:

- promuovere le buone pratiche e i percorsi per la ricerca di strumenti che favoriscano l'equilibrio di opportunità per donne e uomini in azienda;
- creare occasioni di confronto ed approfondimento continuo, sviluppando progetti e servizi che favoriscano il benessere organizzativo e l'offerta di welfare aziendale flessibile;
- contribuire a contrastare gli stereotipi e le discriminazioni di genere nelle scelte scolastiche, formative e professionali, co-progettando e collaborando a programmi, progetti ed eventi a livello territoriale, con le Istituzioni del territorio, le scuole, le agenzie formative e l'Università;
- sviluppare l'immagine pubblica delle aziende sensibili alle pari opportunità di genere, alla conciliazione lavoro-famiglia, al welfare aziendale flessibile e al benessere organizzativo, incrementandone la visibilità sul territorio brindisino in termini di responsabilità sociale e di buon esempio.

Art. 3

Attività

Per la programmazione, l'attuazione, il monitoraggio e la promozione delle attività previste dal presente Protocollo, le Parti concordano sulla costituzione di un Organo di coordinamento comune.

Tale Organo, composto dalle Parti firmatarie, si avvarrà della collaborazione di specialisti e studiosi delle problematiche attinenti alla parità di genere e alle pari opportunità nel mondo del lavoro.

L'Organo, mediante incontri periodici, elaborerà proposte finalizzate alla realizzazione degli obiettivi del Protocollo e ne monitorerà periodicamente i risultati.

L'Organo valuterà la possibilità di realizzare conferenze, seminari, convegni e attività di formazione volta anche al conseguimento della **certificazione di parità** prevista dal PNRR nonché lo svolgimento di inchieste, indagini, test da sottoporre anche anonimamente alle lavoratrici e ai lavoratori per conoscere lo stato del benessere organizzativo all'interno delle aziende coinvolte nel percorso di cui al presente Protocollo.

Art. 4

Istituzioni Scolastiche

Le Parti si impegnano ad instaurare rapporti di fattiva collaborazione con le Istituzioni Scolastiche presenti sul territorio brindisino e con tutte le Agenzie di formazione, al fine diffondere -attraverso progetti condivisi- la cultura della parità di genere e delle pari opportunità e iniziare un processo per il superamento degli stereotipi culturali di genere.

Art. 5

Durata e modifiche

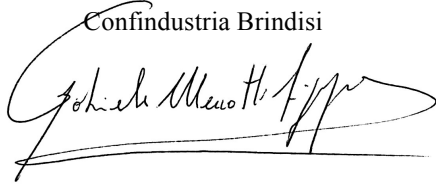
Il presente Protocollo ha la durata di 1 anno e potrà essere, per volontà delle parti,

modificato in ogni momento con comunicazione scritta.

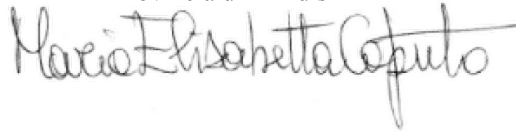
Entro i 3 mesi che precedono la data di scadenza, si valuteranno l'opportunità di un rinnovo e le modalità di una eventuale prosecuzione.

Brindisi, 21.07.2021

Confindustria Brindisi

Handwritten signature of Gabriele Meo, representing Confindustria Brindisi.

Consigliera di Parità della
Provincia di Brindisi

Handwritten signature of Maria Elisabetta Coputo, representing the Consigliera di Parità della Provincia di Brindisi.