

PROTOCOLLO DI INTESA

tra

CONSIGLIERE DI PARITÀ REGIONALI DELLA LOMBARDIA

e

CGIL - CISL – UIL REGIONALI

PREMESSO CHE

- il **Trattato sull'Unione europea (TUE)**, agli articoli 2 e 3, paragrafo 3, sancisce il diritto alla parità tra donne e uomini, riconoscendo l'uguaglianza e la non discriminazione come valori essenziali dell'Unione europea;
- il **Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE)**, agli articoli 8 e 10, prevede che l'Unione europea, nelle sue politiche ed azioni, debba promuovere la parità tra uomini e donne e combattere le discriminazioni fondate sul sesso e all'art. 157, paragrafo 1, pone l'obbligo per ciascuno Stato membro di assicurare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore;
- la **Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (Carta)**, all'art. 21, vieta espressamente qualsiasi forma di discriminazione inclusa, tra le altre, quella fondata sul sesso e all'art. 23 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"*;
- l'**Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile**, sottoscritta il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU, e approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU, inserisce - tra i 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile - il Goal 5 l'Obiettivo *"Parità di genere"*, allo scopo, tra gli altri, di porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo e garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica;
- il **Pilastro europeo dei diritti sociali**, proclamato congiuntamente dal Parlamento europeo, dal Consiglio e dalla Commissione il 17 novembre 2017, include tra i suoi principi la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini e il diritto alla parità di retribuzione per un lavoro di pari valore;
- la **Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) n. 190 del 2019 sull'eliminazione della violenza e le molestie nel mondo del lavoro** - ratificata dall'Italia il 29 ottobre 2021 - unitamente alla sua Raccomandazione n. 206, detta la prima definizione riconosciuta a livello internazionale di violenza e molestie legate al lavoro, includendo la violenza e le molestie basate sul genere. Tale definizione si

riferisce a “*un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili*” che “*si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico*”. La definizione si estende a tutti i lavoratori e le lavoratrici, includendo tirocinanti e apprendisti/e, gli individui che svolgono il ruolo o l'attività di imprenditore o imprenditrice, nel settore pubblico e privato, in imprese nel settore formale e informale, e in zone rurali e urbane. In tale contesto, la Convenzione richiede agli Stati membri di adottare, in consultazione con le organizzazioni imprenditoriali e sindacali, un approccio inclusivo, olistico e sensibile al genere per prevenire e contrastare la violenza e le molestie, attraverso azioni di prevenzione, protezione e applicazione delle norme, oltre a interventi di assistenza, informazione e formazione;

- la **Direttiva (UE) 2019/1158**, del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, *relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza* stabilisce prescrizioni minime volte a conseguire la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro, agevolando la conciliazione tra lavoro e vita familiare per i lavoratori che sono genitori o i prestatori di assistenza, attraverso politiche che promuovono la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e l'equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne, e che tengano conto dei cambiamenti demografici, compresi gli effetti dell'invecchiamento della popolazione;
- la **Comunicazione COM(2020) 152 del 5 marzo 2020**, della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, rubricato “*Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*”, definisce, tra i propri obiettivi di policy, quello di colmare il divario di genere nel mercato del lavoro; raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici; far fronte al problema del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne; colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica, migliorare l'equilibrio tra la vita professionale e la vita privata;
- la **Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026**, pubblicata nel luglio 2021 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Pari Opportunità, indica come obiettivo “*Rendere l'Italia un paese dove persone di ogni genere, età ed estrazione abbiano le medesime opportunità di sviluppo e di crescita, personali e professionali, di accesso al mondo dell'istruzione e del lavoro, senza disparità di trattamento economico o dignità, e possano realizzare il proprio potenziale con consapevolezza di una uguaglianza garantita e senza compromessi in un paese moderno e preparato per affrontare la sfida dei tempi futuri*”;
- il **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)**, approvato dal Consiglio Europeo il 13 luglio 2021, alla **Missione 5** denominata “**Coesione e inclusione**”, prevede nuovi e importanti investimenti nelle politiche del lavoro tesi a sostenere la ripresa dell'occupazione, ponendo l'incremento dell'occupazione femminile fra le priorità del programma e prevedendo ulteriori specifici finanziamenti per ridurre il gap di genere;
- la **Legge 5 novembre 2021, n. 162**, modificando alcuni articoli del Dlgs 198/2006 definisce quale discriminazione anche “*ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni: a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori; b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali; c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera*”;
- la **Direttiva (UE) 2023/970**, del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023, è volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro,

o per un lavoro di pari valore, attraverso la trasparenza retributiva ed i relativi meccanismi di applicazione;

- la **Direttiva (UE) 2024/1500**, del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 maggio 2024, stabilisce i requisiti minimi per il funzionamento degli organismi per la parità per migliorarne l'efficacia e garantirne l'indipendenza, al fine di rafforzare l'applicazione del principio della parità di trattamento derivante dalle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE.

PREMESSO, inoltre, che

il **D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198** "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", 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;

RILEVATO CHE

- le **trasformazioni avvenute nell'ultimo decennio nel mercato del lavoro**, unitamente alla significativa presenza di occupazione femminile in Lombardia, necessitano di risposte sempre più articolate e personalizzate ai bisogni vecchi e nuovi delle lavoratrici e dei lavoratori;
- il **tasso di occupazione femminile** in Lombardia, sebbene più performante rispetto allo scenario complessivo del Paese è caratterizzato da un'occupazione meno stabile e più precaria rispetto all'occupazione maschile, anche a causa del persistere di elementi di disparità e di discriminazioni, quali segregazione verticale e orizzontale, divari retributivi ecc.;
- l'**abbandono del posto di lavoro dopo la maternità** è un fenomeno in crescita anche nella nostra regione (oltre 8mila casi in media all'anno, secondo il rapporto annuale dell'Ispettorato del Lavoro) per le difficoltà legate alla conciliazione tra le esigenze familiari e professionali, alla mancanza o al costo eccessivo delle strutture educative per minori, alla mancata condivisione tra i generi dei carichi di cura familiari e per le discriminazioni contrattuali e professionali subite al rientro dal periodo di congedo, quali demansionamento, spostamento della sede di lavoro, al part time involontario ecc.;
- le **conseguenze della crisi pandemica e delle recenti crisi economiche**, causate anche dagli eventi bellici internazionali, continuano a colpire lavoratrici e lavoratori, determinando una costante perdita di professionalità importante e una crescita di precarietà occupazionale, in particolare giovanile, 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 e possono "costituire una violazione o un abuso dei diritti umani... [nonché] una minaccia per le pari opportunità, [...] inaccettabile e incompatibile con il lavoro dignitoso".

VALUTATO CHE

- è necessaria la sinergia tra tutti i soggetti che, nella società civile e nel mondo del lavoro, hanno il compito e l'interesse di promuovere politiche per la piena occupazione di donne e uomini, senza alcuna forma di discriminazione dovuta ad età, etnia, provenienza geografica, credo religioso, orientamento sessuale e senza discriminazioni per le portatrici o i portatori di disabilità, nonché garantire la corretta applicazione della normativa antidiscriminatoria;

- è indispensabile, in particolare, una costante e attiva collaborazione tra l'Ufficio delle Consigliere di Parità regionali e le organizzazioni sindacali regionali per affrontare e fornire risposte adeguate e concrete alle reali e attuali esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Tutto ciò premesso, rilevato e valutato, le parti firmatarie del presente protocollo

SI IMPEGNANO A

- contrastare ogni forma di discriminazione che, direttamente e/o indirettamente, limita o impedisce la piena occupazione delle donne, sia nell'accesso sia nella permanenza nel mercato del lavoro;
- intervenire tempestivamente per rimuovere ogni forma di discriminazione nei confronti delle lavoratrici che rientrano dopo il periodo di congedo di maternità, nonché delle lavoratrici e dei lavoratori che rientrano dopo periodi di congedo parentale;
- favorire azioni per la ricollocazione in particolare delle donne adulte dopo i 45 anni e il reinserimento al lavoro delle donne che rientrano al lavoro dopo lunghi periodi di cura per patologie significative o invalidanti;
- progettare azioni finalizzate alla prevenzione e al contrasto di qualsiasi atteggiamento o comportamento lesivo della dignità della persona e di ogni forma di violenza, vessazione e molestia, sia in ambito formativo che lavorativo;
- promuovere un linguaggio inclusivo e contrastare ogni forma di linguaggio disfunzionale che alimenta stereotipi di genere negli ambienti della formazione e del lavoro, anche attraverso la diffusione di linee guida, di corsi di formazione specifici e di strumenti di monitoraggio;
- sviluppare proposte volte al radicamento di una rinnovata cultura basata sulla valorizzazione delle differenze di genere all'interno delle organizzazioni per un'effettiva valorizzazione professionale delle lavoratrici, anche al fine di superare i fenomeni di segregazione orizzontale e verticale e di differenziale retributivo;
- sostenere iniziative volte al superamento degli stereotipi, promuovendo la cultura della condivisione tra i generi dei carichi di cura di minori, anziani e disabili;
- incentivare le organizzazioni, pubbliche e private, al conseguimento della *Certificazione della parità di genere*, alla sperimentazione e all'adozione di politiche di welfare e degli orari che favoriscano la parità di genere, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e la condivisione dei carichi di cura, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, valorizzando il ruolo della contrattazione collettiva;
- promuovere un'adeguata formazione sui temi delle pari opportunità e delle discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro anche all'interno degli organismi bilaterali;
- cooperare, per quanto di competenza, nell'esercizio della funzione di vigilanza alla corretta applicazione nei luoghi della formazione e del lavoro delle disposizioni normative e regolamentari nel contrasto alle discriminazioni di genere e anche in tema di pari opportunità e di rispetto delle quote di rappresentanza.

CONVENGONO, inoltre,

- di adottare iniziative congiunte di sensibilizzazione e analisi delle tematiche relative alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in un'ottica di genere;
- di organizzare corsi di formazione congiunta, anche multidisciplinari, al fine di rafforzare competenze, conoscenze e fornire strumenti per la diffusione di buone pratiche e prassi condivise in materia di contrasto alle discriminazioni di genere e alle molestie nei luoghi di lavoro.

LE CONSIGLIERE DI PARITÀ REGIONALI DELLA LOMBARDIA SI IMPEGNANO A

- fornire dati, analisi e documenti di cui dispongono sull'andamento del mercato del lavoro, con particolare attenzione al genere;
- monitorare e fornire dati aggiornati sulle dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri durante i primi tre anni di vita del bambino, secondo le indicazioni in relazione alla normativa vigente;
- collaborare, nei casi di discriminazione segnalati dalle organizzazioni sindacali firmatarie, offrendo laddove necessario anche una consulenza stragiudiziale o assistenza giudiziale alle lavoratrici, in base ad una valutazione formale di competenza e sostanziale nel merito del caso segnalato;
- organizzare momenti di riflessione, sia in ambito privato sia in ambito pubblico, a partire dall'analisi condivisa dei dati disponibili, delle sperimentazioni e delle politiche attive sul territorio regionale;
- promuovere la progettazione di azioni positive nelle imprese pubbliche e private e sul territorio, allo scopo di prevenire e rimuovere situazioni di squilibrio di genere;
- promuovere momenti di formazione condivisi nei confronti delle delegate e dei delegati sindacali, sia di organizzazioni pubbliche che private, in tema di discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI SI IMPEGNANO A

- 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 dalle Consigliere di Parità regionali;
- segnalare 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 degli organismi di parità nelle imprese e dei Comitati Unici di Garanzia negli Enti pubblici anche attraverso una adeguata sensibilizzazione delle RSU;
- favorire e rafforzare la presenza delle donne ai tavoli di contrattazione;
- coinvolgere nei corsi di formazione o aggiornamento, proposti e condivisi con l'Ufficio della Consigliera di parità regionale, i delegati e le delegate sindacali;
- promuovere una contrattazione di secondo livello innovativa che tenga conto della "dimensione di genere" e

che permetta:

- l'adozione di nuove forme di organizzazione del lavoro e una maggiore flessibilità a sostegno della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
 - lo sviluppo delle professionalità e delle carriere femminili, anche garantendo equamente a donne e uomini l'accesso ai percorsi di formazione continua
 - il superamento del differenziale salariale di genere
 - l'attuazione di altre misure ritenute necessarie per la promozione delle pari opportunità e per la rimozione di ogni discriminazione di genere nei luoghi di lavoro
- condividere con le Consiglierie di parità regionali i testi e le indicazioni provenienti dalle attività di contrattazione decentrata.

Al fine della corretta applicazione del presente Protocollo è istituito un tavolo di confronto, che verrà convocato almeno ogni sei mesi, composto dalle Consiglierie di Parità regionali effettiva e supplente e dai/dalle rappresentanti regionali nominati/e da parte delle Organizzazioni Sindacali, responsabili in tema di discriminazioni nei luoghi di lavoro, pari opportunità e politiche di genere.

Il tavolo si riunirà periodicamente, individuando di volta in volta le modalità operative per realizzare gli impegni sottoscritti.

VALIDITA' E DURATA DEL PROTOCOLLO

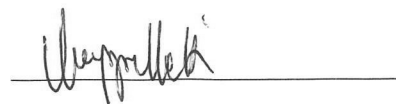
Le Parti firmatarie concordano di attribuire al presente Protocollo una validità di tre anni dalla sottoscrizione, con possibilità di apportare modifiche e/o integrazioni, durante il periodo di validità, o di prorogarlo, tramite accordi scritti tra le parti.

Milano, 23/6/2025

Anna Maria Gandolfi
Consigliera di Parità effettiva di Regione Lombardia

Valeria Gerla
Consigliera di Parità supplente di Regione Lombardia

Valentina Cappelletti
Segretaria Generale CGIL Lombardia



Fabio Nava
Segretario Generale CISL Lombardia

Enrico Vizza
Segretario Generale UIL Lombardia