



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ
PROVINCIA DI BRESCIA



BRESCIA E VALLE CAMONICA SEBINO

**PROTOCOLLO D'INTESA TRA
LA CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA PROVINCIA DI BRESCIA
E
CGIL-CISL-UIL DI BRESCIA e CGIL VALCAMONICA-SEBINO**

VISTI

- Gli artt. 3-37 della Costituzione Italiana
- il D. Lgs.198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”;
- - la Carta dei Diritti Fondamentali dell’Unione Europea del 7.12.2000, artt. 21 e 23, che vieta qualsiasi forma di discriminazione;
- 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;
- il D.Lgs. 151/2001 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”
- il Piano d'azione dell'Unione europea sulla parità di genere – agenda per la parità di genere e l'emancipazione femminile nell'azione esterna dell'UE (EU Gender Action Plan - GAP III), relativo al periodo 2021- 2025
- l’obiettivo n. 5 dell’Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile, sottoscritta il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite (tra cui l'Italia), e approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU, riguardante il raggiungimento dell’uguaglianza di genere e dell'empowerment di tutte le donne e le ragazze, e la rimozione di ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in tutto il mondo;
- La Legge 5 novembre 2021, n. 162 che modifica il Codice delle pari opportunità (D.lgs. 198/2006) per ridurre il divario di genere nel lavoro. Introduce la certificazione della parità di genere

- La Direttiva UE 2023/970 del Parlamento europeo e del consiglio del 10 maggio 2023 (da recepire entro il 7 giugno 2026) mira a rafforzare la parità retributiva tra uomini e donne attraverso la trasparenza retributiva ed i relativi meccanismi di applicazione.
- La delibera n. XII/5464 del 9 dicembre 2025 di Regione Lombardia ha approvato le linee guida riguardanti gli “Interventi di conciliazione dei tempi lavorativi con le esigenze familiari – triennio 2025-2027

VALUTATO CHE

- il tema dell’equilibrio tra tempi di lavoro/tempi di cura è stato declinato 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;
- le trasformazioni intervenute nel mercato del lavoro bresciano nella provincia di Brescia non sempre sono accompagnate da un’organizzazione del lavoro capace di rispondere alle esigenze vecchie e nuove delle lavoratrici;
- le competenze delle donne non vengono sufficientemente valorizzate, in quanto il diritto alla scelta di diventare madre non viene considerato valore sociale, ma elemento di disturbo organizzativo e un costo aziendale;
- l’uguaglianza si realizza attraverso la promozione delle pari opportunità;
- la Consigliera di Parità riveste il ruolo istituzionale di promozione delle pari opportunità, di lotta contro le discriminazioni di genere e di rimozione di situazioni di disuguaglianza e discriminazione tra i generi;
- è di fondamentale importanza l’individuazione di forme di collaborazione e di percorsi comuni e condivisi tra Consigliera di Parità e Organizzazioni Sindacali;
- le OO.SS. rappresentano gli interlocutori privilegiati per le/i lavoratrici/ri e svolgono funzione di prevenzione e individuazione di situazioni discriminanti sui luoghi di lavoro e, da anni, lavorano per incrementare la cultura della equilibri tra tempi di lavoro/tempi di vita attraverso la flessibilità positiva che agevoli il lavoro sia in termini di qualità che quantità; le stesse OO.SS. sono impegnate da tempo nel denunciare azioni discriminatorie e nel sostenere le lavoratrici che si oppongono a questi comportamenti illegittimi;
- le iniziative e le azioni della Consigliera di Parità e delle OO.SS. sono tanto più efficaci quanto più inserite in un contesto di sinergia e di lavoro di rete, anche con quanto svolto in materia di pari opportunità dalle istituzioni, organi ispettivi, associazioni presenti sul territorio;

LE PARTI FIRMATARIE DEL PRESENTE ACCORDO SI IMPEGNANO

- Anche tenuto conto dell’Accordo territoriale contro le molestie e la violenza nei luoghi di lavoro tra CGIL (Brescia e Valle Camonica Sebino) CISL UIL e Confindustria Brescia sulle Molestie sui luoghi di lavoro 30 marzo 2023
- e tenuto conto anche del “protocollo d’intesa” tra l’ufficio della Consigliera di Parità e l’Ispettorato del lavoro di Brescia, costituire una collaborazione tra Consigliera di Parità

Provinciale e le OO.SS., per sviluppare iniziative che abbiano lo scopo di attivare un circuito virtuoso che coinvolga tutti gli attori nella rimozione dei meccanismi discriminatori, nella realizzazione delle pari opportunità e al fine di prevenire ogni forma di discriminazione, di violenza e molestie nei luoghi di lavoro.

**LA CONSIGLIERA DI PARITA' PROVINCIALE SI IMPEGNA, NEI LIMITI DELLE PROPRIE
COMPETENZE E DELLE PROPRIE RISORSE, A:**

- organizzare anche congiuntamente percorsi formativi per gli/le operatori/trici e quadri delle OO.SS., al fine di acquisire e rafforzare competenze ed informazioni utili a riconoscere e segnalare casi di discriminazione di genere nei luoghi di lavoro e in materia di pari opportunità;
- in collaborazione con le OO.SS., attivare percorsi di divulgazione e conoscenza sui temi dei diritti del lavoro e della tutela alla maternità e della parità, contro le discriminazioni di genere con particolare riferimento al rientro al lavoro dopo la maternità;
- coadiuvare e sostenere le OO.SS. firmatarie nell'attività di elaborazione di proposte progettuali di azioni positive in particolare relative al tema dell'equilibrio tra i generi, per i carichi di cura di minori anziani e disabili ivi compresa la redazione di atti accordi e contratti aventi per oggetto le pari opportunità e le buone pratiche;
- fornire, alle OO.SS., previa richiesta, o almeno una volta l'anno in un incontro dedicato i dati di cui si dispone, anche attraverso la Consigliera di Parità Regionale, sull'andamento del mercato del lavoro, con particolare riferimento all'occupazione femminile (ad esempio i dati del rapporto biennale la certificazione per la parità di genere ed in particolare quelli relativi alle differenze retributive e di carriera tra i generi);
- informare le OO.SS. sulle novità legislative regionali, nazionali, europee, anche in materia di salute e sicurezza;
- monitorare e fornire, previa specifica richiesta, dati aggiornati sulle dimissioni delle lavoratrici madri e sulle dimissioni paterne ex L.92/2012 se disponibili; nonché le dimissioni rassegnate entro il c.d. periodo protetto (i primi 3 anni) in collaborazione con la DTL.
- promuovere momenti di riflessione, sia in ambito pubblico sia privato, a partire dall'analisi condivisa dei dati disponibili e sulle possibili azioni da intraprendere;
- collaborare, in tutti i casi segnalati dalle OO.SS quali discriminatori;
- collaborare con gli uffici vertenze ed i legali dei sindacati firmatari sia nell'indagine che nella costruzione di un eventuale difesa delle persone discriminate;
- collaborare ove possibile per il reperimento dei 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;

LE OO.SS. SI IMPEGNANO A

- svolgere un'azione di informazione sulla figura e sul ruolo della Consigliera di Parità e sulla legislazione in materia di pari opportunità/discriminazioni di genere, nelle realtà aziendali e nella pubblica amministrazione, anche attraverso materiale informativo, fornito dall'Ufficio della Consigliera di Parità;

- segnalare alla Consigliera di Parità la necessità di formazione delle/gli operatrici/ri sindacali e a partecipare alle occasioni formative offerte dalla Consigliera stessa;
- segnalare alla Consigliera di Parità quelle situazioni individuali (con il consenso dell'interessato/a) di realtà aziendali nelle quali sono presenti squilibri di genere, anche al fine di progettare percorsi di azioni positive;
- proporre alla/al lavoratrice/re, nei casi di discriminazione di genere, una tutela anche sotto il profilo discriminatorio col supporto e l'azione della Consigliera di Parità;
- segnalare alla Consigliera di Parità, col consenso dei soggetti eventualmente coinvolti, ed a fini statistici, i testi delle sentenze, transazioni, ed ogni altro elemento utile e relativo a situazioni discriminatorie di cui si siano occupati;
- sostenere politiche di genere nella contrattazione territoriale/aziendale, preso atto che la contrattazione nazionale affronta le materie di carattere generale mentre la contrattazione decentrata consente di articolare interventi più aderenti alla realtà lavorativa in cui si trovano ad operare le/i lavoratrici/ri;
- valorizzare la presenza del Sindacato all'interno di Os.Me.R. (*Osservatorio Mercato del Lavoro e Relazioni Collettive*) promuovere una collaborazione al fine di una maggiore diffusione delle "best practices" e politiche per il raggiungimento delle pari opportunità nel mondo del lavoro;
- là dove possibile favorire la disponibilità di propri rappresentanti, effettivi e supplenti, per la costituzione ed il funzionamento dei CUG dei Comuni della Provincia di Brescia;

Ai fini della corretta applicazione del presente Protocollo è istituito un tavolo periodico di confronto, composto dalla Consigliera di parità e dalle OO.SS. che si incontrerà ogni sei mesi o ogni qualvolta le parti ne ravvisino la necessità.

Ogni iniziativa che comporti costi dovrà essere preventivamente concordata tra le parti.

VALIDITA' E DURATA DELL'INTESA

Le parti firmatarie concordano di attribuire al presente protocollo una validità di tre anni dalla sottoscrizione con possibilità di proroga.

Le parti saranno libere di recedere inviando comunicazione scritta alla segreteria (Pec- e-mail).

Brescia,

*Consigliera di Parità
della Provincia di Brescia*

*per la CGIL di Brescia
Antonella Albanese*

per la CGIL di Valle Camonica

per la CISL di Brescia

per la UIL di Brescia
