

**Protocollo d’Intesa tra  
La CONSIGLIERA DI PARITA’ DELLA CITTA’ METROPOLITANA  
DI ROMA CAPITALE**

**e**

**CGIL Roma Lazio, CISL Roma Capitale e Rieti, UIL Lazio e UGL Roma**

**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”;
- la Carta dei Diritti Fondamentali dell’Unione Europea del 7.12.2000, artt. 21 e 23, che vieta qualsiasi forma di discriminazione;
- gli articoli 2, 3, 137 e 141 del Trattato CE (G.U. dell’Unione Europea C 325 del 24/12/2002);
- l’art. I-2 del Trattato che istituisce la Costituzione per l’Europa - comunicazione 2003/C 169/01;
- la convenzione OIL n. 100 sull’uguaglianza di retribuzione fra mano d’opera maschile e mano d’opera femminile, ratificata con L. 22/05/1956, n. 741;
- la convenzione OIL n. 111 sulla discriminazione in materia di impiego e nelle professioni,

ratificata con L. 06/02/1963, n. 405;

- l'art. 15 della legge 300/1970;

- 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 ed alla promozione professionale e le condizioni di lavoro;

- 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";

- 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 771/2006/CE del Parlamento Europeo e del 17/5/2006 del Consiglio, di istituzione dell'anno europeo delle pari opportunità per tutti;

- 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 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. 150/2011 avente obiettivo di razionalizzare la disciplina dei procedimenti in materia di discriminazione;

- la Convenzione del Consiglio d'Europa dell'11.5.2011, Convenzione di Istanbul, sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (STCE no. 210), recepita dal D.L. 93/2013, convertito in legge con modificazioni dalla legge 119/13;
- l'Accordo Unindustria CGIL CISL UIL sulle Molestie sui luoghi di lavoro 27/6/2017;
- la Delibera n. 845 del 12/12/2017 concernente il Piano triennale contrasto violenza sulle donne;
- il Piano strategico Nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017/2020;
- 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 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 convenzione OIL n. 190 sulla eliminazione delle violenze e delle molestie sul luogo di lavoro, ratificata con L. n. 4 del 15.1.2021;
- il D.L. 31.05.2021 n. 77, art. 47 (PNRR) (convertito con modificazioni dalla L. 108/2021), rafforza la tutela delle donne lavoratrici attraverso un sistema di controllo delle Consigliere Regionali di Parità sulla occupazione femminile, prevedendo misure premiali nei confronti di imprenditori che rispettino i principi di parità di genere e che adottino misure di promozione delle pari opportunità generazionali e di genere;
- la missione 5 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza dell'Italia, approvato con Decisione di esecuzione del Consiglio dell'Unione Europea del 13 luglio 2021, che prevede obiettivi di sostegno all'empowerment femminile e al contrasto delle discriminazioni di genere;
- la Legge 5 novembre 2021 n. 162, che modifica il Codice delle Pari Opportunità D. Lgs. 198/2006, che introduce disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo, tra le quali l'art. 46-bis, che prevede la Certificazione della parità di genere;
- il Decreto Interministeriale del 3.12.2021, sulle linee guida per favorire le pari opportunità di genere e generazionali;
- il Decreto Interministeriale n. 402 del 17/12/2021, che individua per l'anno 2022, sulla base dei

dati Istat relativi alla media annua dell'anno più recente disponibile, i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna, ai fini dell'applicazione degli incentivi all'assunzione di cui all'articolo 4, commi 8-11, della Legge 92/2012;

### **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;

- è essenziale il contrasto alle discriminazioni di genere nel mondo del lavoro, a partire dai soggetti più deboli e socialmente fragili (es: donne con grado di istruzione meno elevato, lavoratrici immigrate, donne diversamente abili, anziane sole);

- 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;

- 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;

- le Organizzazioni Sindacali Cgil Roma Lazio, Cisl Roma Capitale e Rieti, Uil Lazio e Ugl Roma, interlocutrici privilegiate per i lavoratori e le lavoratrici, svolgono una funzione di prevenzione, 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 le Organizzazioni Sindacali e la Consigliera di Parità della Città metropolitana Roma Capitale;

- 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 della Consigliera di Parità della Città metropolitana Roma Capitale e le Organizzazioni Sindacali Cgil Roma Lazio, Cisl Roma Capitale e Rieti, Uil Lazio e Ugl Roma.

Tutto ciò considerato

**le parti firmatarie del presente Protocollo**

**CONVENGONO di**

a) instaurare uno stretto rapporto di collaborazione e 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 genere 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 in stretta relazione con l’Ufficio provinciale del lavoro, anche al fine di istituire un osservatorio territoriale;

c) promuovere incontri periodici seminari, finalizzati all’approfondimento e alla conoscenza delle discriminazioni di genere presenti nei luoghi di lavoro; dei casi di successo realizzati dalle aziende e delle buone pratiche, anche all’interno della contrattazione integrativa;

d) prevedere corsi di formazione per i quadri sindacali, in cui potrà essere coinvolta la Consigliera di Parità della Città metropolitana Roma Capitale, al fine di una maggiore sensibilizzazione e diffusione delle buone pratiche in materia di pari opportunità e nell’ottica di una maggiore capacità di riconoscimento delle discriminazioni e di diffusione 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) promuovere e programmare interventi di sensibilizzazione, formazione e informazione, ed iniziative nelle scuole del territorio della Città Metropolitana Roma Capitale, in materia di:

- buone pratiche per garantire pari opportunità e la concreta conciliazione di tempi di vita e di lavoro, che promuova la condivisione del lavoro di cura in ambito familiare,
- azioni di antidiscriminazione nei luoghi di lavoro,
- emersione e contrasto alle molestie di genere,
- salute e sicurezza in ottica di genere, con particolare attenzione alle lavoratrici sottoposte a lavori e turni gravosi ed usuranti;

in particolar modo coinvolgendo RSU e Componenti CUG del settore pubblico e P.A. e RSU e Componenti pari opportunità, associazioni datoriali del settore privato;

g) 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;

- h) individuare strumenti per combattere e abbattere il gap retributivo tra uomini e donne;
- i) confrontarsi in modo sistematico per un'azione congiunta al fine di integrare la dimensione di genere nell'utilizzo dei fondi strutturali dell'Unione Europea in modo da applicare il mainstreaming di genere;
- j) cooperare, per quanto di competenza, nell'esercizio della funzione di vigilanza della corretta applicazione nei luoghi di lavoro delle disposizioni normative e regolamentari in termini di parità, pari opportunità e rappresentanza;
- k) adottare iniziative congiunte di sensibilizzazione dei contesti lavorativi e della società civile per quanto attiene all'esercizio dei rispettivi ruoli e funzioni;
- l) individuare strumenti atti a determinare politiche di conciliazione vita e lavoro;
- m) promuovere la costituzione e il reale funzionamento dei Comitati Pari Opportunità nelle Aziende e i CUG negli Enti pubblici a partire da una ricognizione dell'esistente.

**In particolare:**

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

- fornire alle Organizzazioni Sindacali firmatarie materiale informativo, documentazione, dati statistici e tutto quanto sia utile per una diffusione della conoscenza delle pari opportunità;
- 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 dalla Consigliera di Parità della Città metropolitana Roma Capitale 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, attraverso incontri specifici;
- collaborare, nei limiti delle specifiche competenze, con lo sportello antiviolenza, per i casi di molestie o violenze nei luoghi di lavoro;
- 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;
- promuove la rete delle diverse realtà che collaborano per il contrasto della violenza di genere, con il coinvolgimento delle associazioni, dei centri antiviolenza, delle istituzioni giudiziarie, dei servizi sociosanitari, delle forze dell'ordine;

- avviare approfondimenti e azioni di sensibilizzazione in materia di prevenzione e contrasto alle molestie ed alla violenza di genere.

**LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI CGIL Roma Lazio, CISL Roma Capitale e Rieti, UIL Lazio e UGL Roma SI IMPEGNANO A:**

- svolgere un'azione di informazione e di formazione sul ruolo, le funzioni, le attività della Consigliera di Parità della Città metropolitana di Roma Capitale e sulla legislazione antidiscriminatoria;

- divulgare nei luoghi di lavoro il materiale informativo e la documentazione fornita dalla Consigliera di Parità della Città metropolitana di Roma Capitale;

- promuovere la costituzione e il reale funzionamento dei Comitati Pari Opportunità nelle Aziende e i CUG negli Enti pubblici;

- sollecitare la puntuale redazione dei Piani triennali di azioni positive nella PA, anche attraverso una adeguata sensibilizzazione delle RSU;

- segnalare alla Consigliera di Parità della Città metropolitana Roma Capitale 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 evidenziate se necessario utilizzando gli strumenti legislativi idonei;

- rafforzare la presenza delle donne dirigenti sindacali e le RSU ai tavoli di contrattazione;

- rendere disponibili alla Consigliera di parità della Città metropolitana Roma Capitale accordi provenienti dall'attività di contrattazione decentrata relativamente alle tematiche riguardo discriminazioni e prevenzione molestie e violenze di genere;

- ampliare l'adozione della dichiarazione "ai sensi dell'Accordo Quadro Europeo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 26 aprile 2007", al fine di individuare, prevenire e diffondere all'interno dei contesti organizzativi, il principio di inaccettabilità di ogni atto e comportamento che si configuri come molestia e violenza nei luoghi di lavoro (vedi Accordo Quadro Nazionale sulle molestie e violenze nei luoghi di lavoro stipulato fra Confindustria e CGIL CISL UIL del 25.1.2016 e l'Accordo Quadro regionale e Territoriale stipulato tra Unindustria e CGIL Roma Lazio CISL Roma Lazio UIL Lazio del 27.06.2017);

- impegnarsi per l'utilizzo delle risorse messe a disposizione dal PNRR e dal fondo Nazionale triennale per l'attuazione di azioni positive 2021/2023 e dalle stesse aziende e PA che intendono nominare gender manager per garantire percorsi di parità aziendali.

Ai fini della corretta applicazione del presente Protocollo è istituito un tavolo periodico di confronto, composto dalla Consigliera di parità della Città metropolitana Roma Capitale effettiva

o supplente e dai rappresentanti nominati da parte delle OO.SS. Cgil Roma e Lazio, Cisl Roma Capitale e Rieti, Uil Lazio e Ugl Roma responsabili in tema di pari opportunità e politiche di genere – che si incontrerà ogni due mesi o ogni qualvolta le parti ne ravvisino la necessità.

Il presente Protocollo ha validità di 2 anni e può essere rinnovato, modificato ed integrato tramite accordi tra le parti.

Sarà sottoposto a una verifica congiunta ad un anno dalla sua sottoscrizione.

Letto, compreso, sottoscritto

**Roma, 16.3.2022**

Gianna BALDONI

*Consigliera di Parità*

*della Città metropolitana di Roma Capitale*

---

***CGIL Roma Lazio***

Donatella Onofri

---

Diana Agostinello

---

***CISL Roma Capitale e Rieti***

Francesca Coscarella

---

Giulia Falcucci

---

***UIL Lazio***

Luana Bellacosa

---

Laura Latini

---

***UGL Roma***

Valentina Iori

---

Michela Corsi

---