
UFFICIO DELLE CONSIGLIERE REGIONALI DI PARITA'

presso Direzione Politiche Attive del Lavoro

**PROTOCOLLO D'INTESA
TRA
CONSIGLIERE REGIONALI DI PARITA' D'ABRUZZO
E
C.G.I.L.- C.I.S.L.- U.I.L. U.G.L DELLA REGIONE ABRUZZO
PER
LA COLLABORAZIONE TRA LE CONSIGLIERE DI PARITA'
E
LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI
VOLTA ALLA CORRETTA APPLICAZIONE DELLA
NORMATIVA ANTIDISCRIMINATORIA**

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";
- gli artt. 5 e 6, dello Statuto della Regione Abruzzo pubblicato nel BURA 10 gennaio 2007, n. 1 Straordinario ed entrato in vigore il giorno successivo;
- 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 e 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;

UFFICIO DELLE CONSIGLIERE REGIONALI DI PARITÀ

presso Direzione Politiche Attive del Lavoro

- 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;
- il rapporto relativo al biennio 2004-2005, presentato dalle Consigliere regionali di parità sulla situazione del personale femminile e maschile nelle aziende abruzzesi aventi oltre 100 dipendenti;

CONSIDERATO

- Che persiste un notevole squilibrio di genere nell'accesso, nella permanenza e nel reinserimento nel mercato del lavoro, 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;
- 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;

UFFICIO DELLE CONSIGLIERE REGIONALI DI PARITÀ

presso Direzione Politiche Attive del 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 all'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 Abruzzo e le Organizzazioni sindacali;

Tutto ciò considerato le parti firmatarie del presente protocollo

CONVENGONO DI

- instaurare 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;
- promuovere incontri periodici seminari, finalizzati all'approfondimento e alla conoscenza delle discriminazioni di genere presenti nei luoghi di lavoro;
- 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;
- favorire la nascita e l'operatività dei COMITATI per le PO, previsti per legge dai contratti collettivi di lavoro, ma che nella nostra regione sono per lo più inesistenti all'interno delle aziende private come anche negli enti pubblici;
- favorire la conoscenza reciproca non solo dei casi di discriminazione ma anche delle "BUONE PRATICHE" messe in atto dalle Aziende;
- 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;
- individuare strumenti per combattere e abbattere il gap retributivo tra uomini e donne;

UFFICIO DELLE CONSIGLIERE REGIONALI DI PARITA'

presso Direzione Politiche Attive del Lavoro

- 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;
- ipotizzare, come avviene in altre regioni, una efficace collaborazione che porti alla presentazione congiunta di progetti per le AZIONI POSITIVE (art 45 DLgs 198/06)
- sollecitare la presentazione dei PIANI di AZIONI POSITIVE triennali da parte delle PA (art 48 DLgs 198/06);
- controllare le assunzioni e promozioni all'interno delle PA per l'abolizione del "soffitto di vetro" che esclude la presenza femminile nei ruoli dirigenziali;
- favorire la conoscenza e l'applicazione da parte delle AZIENDE e dei lavoratori/trici della legge 53/2000 sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (vedi finanziamenti nazionali in base all'art. 9 della legge 53) e dei Comuni sulle riorganizzazione dei Servizi Pubblici e sui tempi delle città, afferenti alla contrattazione sociale e territoriale.

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 ;
- 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.

UFFICIO DELLE CONSIGLIERE REGIONALI DI PARITÀ

presso Direzione Politiche Attive del Lavoro

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 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 a favorire la conciliazione dei tempi e della condivisione delle responsabilità (legge 53/2000);
- rafforzare la presenza delle donne ai tavoli di contrattazione;
- collaborare con le Consigliere di Parità nelle Commissioni tripartite provinciali e regionale, nella risoluzione di vertenze, nella formazione, nella presentazione di progetti sull'art. 9 della L.53/00, sul controllo di spesa dei fondi europei, sul controllo e monitoraggio dei dati disaggregati per sesso relativi al mercato del lavoro;
- coinvolgere in tutte le azioni di collaborazione gli eventuali *Coordinamenti Donne* delle rispettive OO.SS..

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.

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

Pescara 2 Febbraio 2009

Le Consigliere regionali di Parità

M. Loretta Del Papa

Sara Ranocchiaro

UFFICIO DELLE CONSIGLIERE REGIONALI DI PARITA'
presso Direzione Politiche Attive del Lavoro

CGIL Abruzzo

Gianni Di Cesare _____

Alessandra Genco _____

CISL Abruzzo

Maurizio Spina _____

Rosaria Bucci _____

UIL Abruzzo

Roberto Campo _____

Emilia Mataldi _____

UGL Abruzzo

Geremia Mancini _____

Lucia Malzone _____