

PROTOCOLLO
TRA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA
E CapoD - COMUNITÀ DI AZIENDE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Palazzo Malvezzi | 4 novembre 2019



Premesso che:

- l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo Sviluppo sostenibile pone, fra gli obiettivi di sviluppo, non solo l'azione di salvaguardia dell'ambiente e delle risorse del pianeta, ma anche quelle azioni immateriali che attengono al benessere, alle pari opportunità, all'inclusione sociale, insomma ai diritti di cittadinanza e alla dignità degli individui;

- la Regione Emilia-Romagna, con la Legge n. 6 del 2014 "Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere", promuove, agli art. 2, 27, 31 e 33, la partecipazione delle ragazze e delle donne all'organizzazione politica, economica e sociale della regione, l'incentivazione dell'occupazione femminile, la qualità del lavoro, la parità salariale, l'orientamento formativo e l'inserimento delle ragazze e delle donne nel modo del lavoro, l'imprenditoria femminile, le strategie per favorire la conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di cura delle donne;

- la Legge 7 aprile 2014, n. 56 "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni", all'art. 1, comma 85, lett. f, prevede che le Città metropolitane, quali enti con funzioni di area vasta, esercitino, tra le altre, la funzione fondamentale di promozione e coordinamento dello sviluppo economico e sociale e quella di controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e di promozione delle pari opportunità sul territorio metropolitano;

- secondo lo Statuto della Città metropolitana di Bologna, art. 6, comma 1, l'Ente persegue la realizzazione delle pari opportunità, tra le persone, agendo contro ogni discriminazione, operando in particolare mediante azioni di contrasto alla povertà e favorendo l'accesso al lavoro, all'istruzione e ai servizi socio-sanitari nonché la partecipazione allo sviluppo economico e ai processi decisionali;

- il Piano Strategico Metropolitano di Bologna, approvato dal Consiglio metropolitano nel luglio 2018, promuove le pari opportunità e l'attenzione ai generi e alle generazioni come elementi trasversali per il raggiungimento del benessere della cittadinanza;

- la Regione Emilia-Romagna e la Città metropolitana di Bologna sono in procinto di siglare l'Accordo attuativo dell'Intesa generale Quadro Regione - Città metropolitana ex legge n. 13/2015, nell'ambito della promozione delle pari opportunità, del contrasto alla violenza e alle discriminazioni e dello sviluppo di azioni di responsabilità sociale di impresa in ottica di genere. Tale Accordo prevede che Regione Emilia-Romagna e Città metropolitana di Bologna collaborino per attuare quanto previsto, anche in collaborazione con altri enti/soggetti pubblici e privati dell'area metropolitana;

- la Città metropolitana di Bologna, mettendo a frutto la decennale esperienza propria e della Provincia di Bologna, ha avviato nell'ultimo biennio una riflessione con Regione, imprese, Istituzioni, Università e Parti sociali sul valore delle pratiche aziendali che favoriscono la parità di genere e il contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere e, in collaborazione coi suddetti soggetti, ha realizzato un percorso di riflessione in cui le Aziende sensibili già coinvolte in precedenti azioni sono state protagoniste;

- la Città metropolitana di Bologna intende farsi promotrice di un'azione strategica che deve vedere un'alleanza fondamentale con le forze economiche e sociali del territorio e con le imprese, attraverso un'azione di collaborazione e co-progettazione pubblico-privato, volta ad affermare l'area metropolitana come territorio socialmente responsabile, in cui le buone pratiche adottate da imprese particolarmente sensibili e responsabili, o i percorsi

da esse intrapresi per la ricerca di strumenti che favoriscano l'equilibrio di opportunità per donne e uomini in azienda, devono poter essere volano per altre aziende, in particolare per reti di piccole e medie imprese, in una sinergia generativa di azioni positive a livello metropolitano;

- le politiche di pari opportunità di genere e la RSI sono individuate come obiettivo strategico nel Documento unico di programmazione 2019-2021;

- a seguito del percorso intrapreso, un gruppo di importanti aziende del territorio metropolitano ha deciso, nel giugno del 2019, di unirsi con un contratto di rete in una "Comunità di Aziende per le Pari Opportunità" denominata CAPO D, con l'obiettivo generale di creare un sistema unitario fra le imprese, per la formazione e l'accrescimento culturale delle lavoratrici e dei lavoratori e per la divulgazione delle possibilità di crescita nella carriera dei soggetti tradizionalmente penalizzati, soprattutto in determinati settori industriali, favorendo la collaborazione con le istituzioni pubbliche del territorio, nella condivisione degli indirizzi strategici orientati allo sviluppo sostenibile e alle pari opportunità;

- CAPO D, per perseguire gli obiettivi strategici, ha condiviso con le Aziende aderenti un Programma di rete per:

1. mantenere alta l'attenzione sulle problematiche delle pari opportunità quale componente essenziale della missione stessa delle aziende;

2. creare occasioni di confronto e di apprendimento continuo sviluppando servizi che favoriscano il benessere organizzativo e l'offerta di welfare aziendale;

3. favorire il networking, incentivare lo scambio e creare sinergie tra le aziende grazie alla condivisione di valori e all'adozione di buone pratiche;

4. sviluppare l'immagine di azienda "sensibile" alle pari opportunità per tutti, alla conciliazione lavoro-famiglia, al welfare aziendale e al benessere organizzativo, incrementandone la visibilità sul territorio in termini di Responsabilità Sociale e in una logica di progressivo coinvolgimento anche delle piccole e medie imprese;

5. condividere strategie di marketing comuni, quali l'organizzazione e la partecipazione a fiere, meeting, open house, nonché a seminari e convegni sui temi delle pari opportunità e della conseguente motivazione personale di tutti i dipendenti per accrescere la competitività e la capacità innovativa degli aderenti;

6. partecipare a programmi di ricerca ed innovazione e a programmi di studio in collaborazione con altre strutture, in particolare nel settore delle pari opportunità e della motivazione personale dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il tutto con l'obiettivo di creare un sistema unitario fra le imprese per la formazione e l'accrescimento culturale dei lavoratori e delle lavoratrici; per la divulgazione delle possibilità di crescita nella carriera dei soggetti tradizionalmente penalizzati soprattutto in determinati settori industriali, favorendo la collaborazione, in via diretta o indiretta, con le istituzioni pubbliche del territorio, nella condivisione degli indirizzi strategici orientati allo sviluppo sostenibile e alle pari opportunità.

Tutto ciò premesso

la Città metropolitana di Bologna e la Comunità di Aziende per le Pari Opportunità, denominata CAPO D, hanno espresso la volontà di elaborare e sottoscrivere un Protocollo, al fine di diffondere le buone pratiche e la sensibilità alle pari opportunità ad altre imprese del territorio metropolitano, che potranno così avvantaggiarsi dell'esperienza già "testata" dalle imprese della rete, riducendo il tempo e le risorse da impegnare negli interventi ed aumentando l'efficacia delle azioni positive per la singola azienda, ma anche per l'intera comunità.

A tal fine, le parti sottoscrittrici convengono quanto segue:

Art. 1

Obiettivi

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Protocollo.

Il Protocollo è volto a promuovere, a livello metropolitano, 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

Impegni delle parti

Con il presente protocollo, i soggetti firmatari si impegnano a collaborare per il raggiungimento degli obiettivi di cui all'art. 1, ciascuno, per le proprie competenze.

In particolare, ritengono importante collaborare per:

- promuovere le buone pratiche adottate dalle imprese della rete e i percorsi da esse intrapresi per la ricerca di strumenti che favoriscano l'equilibrio di opportunità per donne e uomini in azienda, che possano essere volano per altre aziende, in una sinergia generativa di azioni positive a livello metropolitano;
- mantenere alta l'attenzione sulle politiche di genere quale componente essenziale della missione delle aziende e del territorio metropolitano;
- creare occasioni di confronto ed approfondimento continuo, sviluppando progetti e servizi che favoriscano il benessere organizzativo e l'offerta di welfare aziendale e territoriale;
- 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 metropolitano, con le Istituzioni del territorio, le scuole, le agenzie formative e l'Università;
- favorire il networking, incentivare lo scambio e creare sinergie tra le aziende della rete e altre imprese, grazie alla condivisione di valori e all'adozione di buone pratiche;
- sviluppare l'immagine pubblica delle aziende sensibili alle pari opportunità di genere e per tutti, alla conciliazione lavoro famiglia, al welfare aziendale e al benessere organizzativo, incrementandone la visibilità sul territorio in termini di Responsabilità Sociale delle imprese e del territorio metropolitano, e in una logica di progressivo coinvolgimento anche delle piccole e medie imprese;

- partecipare a programmi di ricerca ed innovazione e programmi di studio in collaborazione con altre strutture, in particolare nel settore delle pari opportunità e della motivazione personale dei lavoratori indipendentemente dal genere;
- realizzare iniziative e/o progetti comuni e partecipare con progetti comuni a Bandi su fondi comunitari, nazionali e regionali, e ad altri contributi e finanziamenti in genere.

La Città metropolitana di Bologna, ai sensi dell'art. 15 dell'ultravigente *"Regolamento per la concessione di interventi di sostegno e sale provinciali, per l'assegnazione del premio provincia e per l'uso dello stemma e del gonfalone"*, si impegna a compartecipare alle iniziative della Rete Capo D, secondo un programma da concordarsi annualmente tra le parti nell'ambito dei temi di cui agli obiettivi sopracitati, con un importo massimo pari a € 50.000,00 per il 2019 e da determinarsi annualmente per gli anni successivi, compatibilmente con le disponibilità di bilancio e finanziarie dell'Ente.

Art. 3

Progettazione comune

Per il raggiungimento degli obiettivi di cui all'art. 1, viene fin da subito avviata la collaborazione con due azioni specifiche e concrete:

1. attraverso la progettazione comune e la presentazione in partnership di un progetto, nell'ambito del *"Bando regionale per la presentazione di progetti volti a sostenere la presenza paritaria delle donne nella vita economica del territorio, favorendo l'accesso al lavoro, i percorsi di carriera e la promozione di progetti di welfare aziendale finalizzati al work-life balance e al miglioramento della qualità della vita delle persone (D.G.R. n. 1242 del 22/07/2019)"*, finalizzato a promuovere azioni oggetto del protocollo;
2. attraverso la partecipazione di Capo D al Festival della Cultura tecnica 2019, organizzato dalla Città metropolitana in collaborazione con la Regione, nell'ambito della Fiera delle Idee, giornata inaugurale del 17 ottobre, e attraverso la co-progettazione dell'Evento su Tecnica e genere che si terrà il 5 dicembre e vedrà la partecipazione degli sportelli Technoragazze del territorio metropolitano, dando così avvio ad una collaborazione strutturata per il contrasto alle discriminazioni e agli stereotipi di genere nelle scelte di istruzione e professionale della ragazze (e dei ragazzi).

Art. 4

Coordinamento

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 è presieduto da un membro della Città metropolitana ed è composto da uno o più soggetti definiti dalla Rete.

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

Lo stesso predispone una relazione semestrale sulle attività svolte, cui sarà data evidenza pubblica tramite i mezzi di informazione e/o altri strumenti che individuerà.

Art. 5

Durata e modifiche

Il presente Protocollo ha durata fino al 31/12/2021. Potrà essere, per volontà delle parti espressa nell'Organo di coordinamento, 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.

Letto e sottoscritto,

Bologna, 4 novembre 2019

Il Sindaco della Città metropolitana di Bologna

La Presidente della Rete di Comunità di Aziende
per le Pari Opportunità- CAPO D
