

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

Palazzo Malvezzi | 23 giugno 2021



Premesso che:

- l'Agenda 2030 per lo Sviluppo sostenibile pone, fra gli obiettivi di sviluppo sostenibile, 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;

- il PNRR indica, per le sei Missioni che lo compongono, tre priorità trasversali, relative alle pari opportunità generazionali, di genere e territoriali, in quanto per l'Italia il programma Next Generation EU non rappresenta solo l'occasione per realizzare una piena transizione ecologica e digitale, ma anche per recuperare i ritardi storici che penalizzano il Paese. Per essere efficace, strutturale e in linea con gli obiettivi del pilastro europeo dei diritti sociali, la ripresa dell'Italia deve dare pari opportunità a tutti i cittadini, soprattutto quelli che non esprimono oggi pienamente il loro potenziale. La persistenza di disuguaglianze, tra cui quelle di genere, sono particolarmente significative. Non è infatti solo un problema individuale, ma è un ostacolo determinante alla crescita economica;

- 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 promuove le pari opportunità e l'attenzione ai generi e alle generazioni come elementi trasversali per il raggiungimento del benessere della cittadinanza;

- Il Patto metropolitano per il lavoro e lo sviluppo sostenibile siglato nel gennaio del 2021 sceglie fra le linee di azione prioritarie, all'interno del Cluster progettuale 1, il progetto 1.5 Donne e lavoro, per la promozione delle politiche di parità e conciliazione nel mondo del lavoro.

Il Patto è il contributo metropolitano al Patto per il Lavoro e il Clima della Regione Emilia-

Romagna, il quale afferma un progetto di sviluppo nuovo, per migliorare la qualità della vita di donne e uomini e del pianeta e che punta a una reale parità di genere;

- la Regione Emilia-Romagna e la Città metropolitana di Bologna, hanno siglato 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 dell'area metropolitana;

- la Regione Emilia-Romagna e la Città metropolitana di Bologna, hanno siglato nel marzo del 2021 l'Accordo attuativo fra Regione Emilia-Romagna e Città Metropolitana di Bologna per lo sviluppo economico e sociale in attuazione dell'art. 5 dell'Intesa Generale Quadro ed ai sensi della normativa di riordino della L.R.13/2015 e SS.MM.II.

Tale Accordo prevede, all'Art 5 "Inclusione, Welfare e servizi per il lavoro", che Regione Emilia-Romagna e Città metropolitana di Bologna collaborino sulla linea di azione "Donne e lavoro per la promozione delle politiche di parità e conciliazione nel mondo del lavoro";

- la Città metropolitana di Bologna, mettendo a frutto la decennale esperienza propria e della Provincia di Bologna, ha sviluppato una riflessione con Regione, imprese, Istituzioni, Università e Partì 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 si è fatta dunque promotrice di un'azione strategica che vede 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, siano volano per altre aziende, in particolare per reti di piccole e medie imprese, in una sinergia generativa di azioni positive a livello metropolitano;

- a seguito del percorso intrapreso, un gruppo di importanti aziende del territorio metropolitano si è unito, nel giugno del 2019, con un contratto di rete in una Comunità di Aziende per le Pari Opportunità" denominata CapoD, 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;

- la Città metropolitana di Bologna e la Comunità di Aziende per le Pari Opportunità, denominata CapoD, hanno sottoscritto nel 2019, alla presenza della allora Vicepresidente della Regione, un Protocollo al fine di diffondere le buone pratiche e la sensibilità alle pari opportunità ad altre imprese del territorio metropolitano, in particolare piccole e medie, 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.

Tutto ciò premesso,

Visti i positivi risultati dell'azione di collaborazione intrapresa in attuazione del Protocollo siglato e della piena realizzazione del Piano di attività condiviso,

le parti sottoscrittrici convengono di rinnovare il Protocollo, stabilendo quanto segue:

Art. 1 Obiettivi

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Protocollo.

Vengono ribaditi gli obiettivi del Protocollo vigente.

In particolare, 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 genere, promuovendo un'alleanza e un'azione di collaborazione e co-progettazione pubblico-privato.

Tale azione è 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.

L'obiettivo che ci si pone è di creare un sistema unitario 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 nelle imprese e in tutta la comunità metropolitana.

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 particolare per reti di piccole e medie imprese, in una sinergia generativa di azioni positive a livello metropolitano;
- mantenere alta l'attenzione sulle politiche di genere e sul valore della diversità 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 e la Rete CapoD si impegnano a compartecipare all'attuazione del Programma da concordarsi annualmente, in relazione alle attività in esso condivise.

Art. 3 Progettazione comune

Per il raggiungimento degli obiettivi di cui all'art. 1, sulla base della positiva esperienza sviluppata col vigente Protocollo, vengono individuate le seguenti linee di azione:

1) Diffusione di Buone pratiche di parità di genere per una Responsabilità sociale di impresa e di territorio

Proseguire con i Laboratori per la diffusione di Buone pratiche di parità di genere nel territorio metropolitano, in collaborazione con le aziende di CapoD, sviluppando eventualmente anche l'azione per filiera aziendale.

Stimolare altre aziende ad aderire ai principi che informano la Rete CapoD, ponendo le basi alla possibilità di ampliare la Rete accogliendo nuove imprese interessate.

2) Dalle parole della parità alla comunicazione della parità

Partendo dall'esperienza fatta, lavorare sul tema del linguaggio e delle parole all'interno delle aziende di CapoD, agendo sperimentalmente sulla comunicazione interna ed esterna, al fine di verificarne la correttezza e l'efficacia in termini di parità e di contrasto alle disparità.

Collaborare con le Case editrici, in primis la Zanichelli, per un cambiamento del linguaggio nei libri di testo delle scuole e contribuire così ad un cambiamento culturale generale.

3) Collaborazione con il sistema educativo, dell'istruzione e della formazione

Proseguire con l'azione virtuosa di collaborazione con il sistema educativo, dell'istruzione e della formazione, contrastando stereotipi e discriminazioni di genere nei percorsi formativi e nelle scelte di bambine e bambini, ragazze e ragazzi, donne e uomini.

Proseguire con i percorsi nelle scuole secondarie di primo grado e consolidare l'azione nelle secondarie di secondo grado, sviluppando un piano di progettazioni specifiche, all'interno della strategia di parità sviluppata dalla Città metropolitana e nell'ambito dell'azione sostenuta anche dalla Regione Emilia-Romagna.

Agire dunque sul contrasto agli stereotipi nel triennio della secondaria di primo grado ai fini di una scelta più libera dei percorsi di studio; lavorare sulla secondaria di secondo grado per rafforzare la presenza di studentesse in percorsi tecnici, tecnologici e scientifici; lavorare sull'orientamento in uscita dalle scuole superiori, creando progetti ad hoc per incrementare la presenza delle ragazze in ambiti aziendali considerati più "maschili", in

tandem con le buone pratiche aziendali di selezione del personale non condizionata dal genere; progettare percorsi formativi per incrementare le competenze delle donne in materie considerate "maschili", favorendo la preparazione di gruppi di donne non occupate.

Sviluppare azioni di orientamento non stereotipato nei confronti delle famiglie, dei e delle giovani, dei genitori, dei e delle insegnanti.

Collaborare per avviare la Sezione dell'Albo metropolitano delle Aziende socialmente responsabili dedicata alle "Aziende educative"

4) Promuovere la riflessione sui temi della parità

Progettare e realizzare almeno un evento all'anno che sviluppi il tema della parità di genere in relazione ad ambiti diversi della società, con particolare attenzione alla realtà locale e anche con riferimento ai 17 obiettivi dell'Agenda 2030.

Art. 4 Coordinamento

Per la definizione dei Programmi annuali previsti nell'art. 2, l'attuazione, il monitoraggio e la promozione delle attività previste dal presente Protocollo e in essi dettagliati, le parti concordano sulla costituzione di un Organo di coordinamento comune.

L'Organo è presieduta da un membro della Città metropolitana ed è composto da uno o più soggetti definiti dalla Rete.

L'Organo di coordinamento, mediante incontri periodici, elabora proposte finalizzate alla realizzazione degli obiettivi del Protocollo e ne monitora 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 revoca

Il presente Protocollo ha durata fino al 31/12/2023. Potrà essere, per volontà delle parti espressa nell'Organo di coordinamento, modificato in ogni momento.

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, 23 giugno 2021

Il Sindaco della Città metropolitana di Bologna
Virginio Merola

La Presidente della Rete di Comunità di Aziende
per le Pari Opportunità- CapoD
Simona Robotti
