

Il giorno 21/05/2024, il VICESINDACO METROPOLITANO Marco Panieri, ai sensi dall'art. 33 dello Statuto dell'Ente, ha proceduto all'adozione del seguente atto:

ATTO N. 114

SETTORE ISTRUZIONE E SVILUPPO SOCIALE

U.O. PROMOZIONE E ATTUAZIONE POLITICHE DI GENERE INFANZIA E
ADOLESCENZA

Fasc. 01.10/5/2022

SETTORE ISTRUZIONE E SVILUPPO SOCIALE

U.O. PROMOZIONE E ATTUAZIONE POLITICHE DI GENERE INFANZIA E ADOLESCENZA

Oggetto: *APPROVAZIONE DEL RINNOVO DEL PROTOCOLLO TRA LA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA E LA RETE DI COMUNITÀ DI AZIENDE PER LE PARI OPPORTUNITÀ DENOMINATA CAPO D*

IL SINDACO METROPOLITANO

Decisione:

- 1) Approva il rinnovo del Protocollo tra la Città metropolitana di Bologna e la Rete di Comunità di Aziende per le Pari Opportunità denominata CAPO D (Allegato A, parte integrante e sostanziale del presente atto);
- 2) Dà atto che alla sottoscrizione del Protocollo provvede il Sindaco metropolitano, il quale potrà apportare eventuali modifiche non sostanziali che si rendessero necessarie per il buon esito dello stesso;
- 3) Precisa che il presente atto non prevede oneri diretti a carico della Città metropolitana e che agli eventuali oneri conseguenti alla compartecipazione all'attuazione del Programma con attività da concordarsi annualmente, come previsto dall'art. 2 del Protocollo, nel periodo di vigenza dello stesso, si provvederà con successivi atti, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili e nel rispetto sia dei vincoli di finanza pubblica che degli equilibri di bilancio e delle norme regolamentari della Città metropolitana.

Motivazione:

La Legge 56/2014 assegna¹ alla Città metropolitana funzioni in materia di promozione e coordinamento dello sviluppo sociale ed economico e tra queste, in particolare, quella di controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e di promozione delle pari opportunità sul territorio metropolitano.

Nella stessa direzione muovono: lo Statuto della Città metropolitana²; il Piano Strategico metropolitano³; il Patto metropolitano per il lavoro e lo sviluppo sostenibile⁴, cogliendo appieno lo spirito dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e ora anche del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

A marzo 2021 la Regione Emilia-Romagna e la Città metropolitana di Bologna hanno siglato l'Accordo attuativo dell'Intesa Generale Quadro sullo sviluppo economico e sociale⁵, in base al disposto dell'Art. 5 della L.R. n. 13/2015, che sancisce tra l'altro la collaborazione reciproca sulla linea di azione "Donne e lavoro per la promozione delle politiche di parità e conciliazione nel mondo del lavoro".

Il Programma di Mandato 2021-2026 della Città metropolitana si pone l'obiettivo di sostenere l'occupazione femminile e la parità di genere sul lavoro anche attraverso il Piano per l'uguaglianza di genere e contrastando, in primis, i nodi delle disuguaglianze sul lavoro pagato che rimangono anche nel territorio metropolitano.

Il Programma di Mandato 2021-2026 della Città metropolitana si pone l'obiettivo di promuovere il coordinamento delle imprese insieme alle loro associazioni per sviluppare sinergie e risposte comuni e per avere luoghi riconosciuti di confronto e ascolto delle esigenze, tramite un dialogo che porti alla promozione di progetti ad ampio raggio.

Nel luglio 2022 il Consiglio metropolitano ha adottato⁶, dopo un rilevante percorso partecipato, il Piano per l'Uguaglianza della Città metropolitana di Bologna, che presenta misure su 5 Aree di intervento: Lavoro Pagato; Lavoro non Pagato; Contrasto alla Violenza di Genere; Cultura dell'Uguaglianza; Contrasto alle Discriminazioni multiple, additive e intersezionali.

Nel luglio 2023 la Città metropolitana ha definito, in accordo con il Comune di Bologna, l'Ufficio comune sviluppo economico, imprese, occupazione⁷, che supporta le imprese strategiche e la rete dei board/comitati/albi di imprese (SmarBO, Board Insieme per il Lavoro, Albo metropolitano delle

¹ Ai sensi dell'art. 1 comma 85 lett. f) "l'Ente persegua le pari opportunità tra le persone, agendo contro ogni discriminazione, operando in particolare mediante azioni di contrasto alla povertà e favorendo sia l'accesso al lavoro, all'istruzione e ai servizi socio-sanitari sia la partecipazione allo sviluppo economico e ai processi decisionali".

² Si veda art. 6 comma 1.

³ Approvato dal Consiglio metropolitano in data 11 luglio 2018.

⁴ Siglato a gennaio 2021.

⁵ PG 16590/2020.

⁶ Deliberazione N. 33 del Consiglio Metropolitano del 13/07/2022

⁷ Atto Sindacale n. 152 del 27/06/2023

Aziende socialmente responsabili, ClubPRO) al fine di garantire la massima sinergia e coordinamento. A Marzo 2024 la Città metropolitana, nell'ambito delle azioni previste dal Piano per l'Uguaglianza metropolitano e di Insieme per il Lavoro, ha sottoscritto, insieme a Comune di Bologna, Regione Emilia - Romagna e Arcidiocesi di Bologna - Fondazione San Petronio Onlus, con Associazione MondoDonna Onlus, Associazione Sos Donna, Casa delle donne per non subire violenza, PerLeDonne – Imola, UDI, Trama di Terre e Alleanza delle Cooperative Italiane – Bologna, CNA Bologna, Confartigianato Imprese di Bologna e Imola, Confcommercio ASCOM Bologna, Confesercenti Bologna Confindustria Emilia Area Centro: le imprese di Bologna, Ferrara e Modena e CGIL – Bologna CISL Area metropolitana Bolognese UIL – Bologna, il Protocollo di azioni volte alla promozione dell'autonomia lavorativa di donne vittime di violenza

La Città metropolitana di Bologna si è fatta promotrice nel corso del precedente mandato amministrativo di un'azione strategica che ha visto 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, per 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, fossero da 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 suddetto, 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 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. La Città metropolitana di Bologna e la Comunità di Aziende per le Pari Opportunità, denominata CAPO D, hanno sottoscritto sia per il biennio 2020-2021 sia per il biennio 2022-2023 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.

Visti i positivi risultati dell'azione di collaborazione intrapresa in attuazione dei Protocolli siglati, si ritiene dunque opportuno approvare il rinnovo del Protocollo, allegato al presente atto quale sua parte integrante e sostanziale (allegato A), 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 e condividendo i comuni obiettivi di aumentare l'indice di occupazione più

svantaggiata (oggi quella femminile) e favorire il raggiungimento dei target previsti dal Piano, su tutto il territorio metropolitano. Tale azione si pone anche in coerenza e in sinergia con gli obiettivi e le attività dell'Albo metropolitano delle Aziende socialmente responsabili, della rete di imprese smart Bo, del board di Insieme per il Lavoro.

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, anche nel quadro delle azioni di Diversity e Inclusion promosse da ClubPro.

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 delle imprese 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.

Il rinnovo del Protocollo decorre dalla data di sottoscrizione, con scadenza il 31/12/2026, salvo eventuali modifiche e rinnovi concordati tra le parti, secondo le modalità pattuite.

Ai sensi dell'art. 1 comma 8 della L. n. 56/2014 il Sindaco metropolitano rappresenta l'Ente, convoca e presiede il Consiglio metropolitano e la Conferenza metropolitana, sovrintende al funzionamento dei servizi e degli uffici e all'esecuzione degli atti, esercita le altre funzioni attribuite dallo Statuto.

Il vigente Statuto⁸ della Città metropolitana prevede all'art. 33 comma 2, lett. comma 2, lett. g), la competenza del Sindaco metropolitano ad adottare il presente atto.

Il presente provvedimento non comporta riflessi diretti sulla situazione economico-finanziaria e/o sul patrimonio dell'Ente così come indicato al punto 3 del dispositivo. Si precisa che agli eventuali oneri conseguenti alla compartecipazione all'attuazione del Programma con attività da concordarsi annualmente, come previsto dall'art. 2 del Protocollo, nel periodo di vigenza dello stesso, si provvederà con successivi atti, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili e nel rispetto sia dei vincoli di finanza pubblica che degli equilibri di bilancio e delle norme regolamentari della Città metropolitana.

⁸ Art. 33 - Il Sindaco metropolitano

1. Il Sindaco metropolitano è l'organo responsabile dell'amministrazione della Città metropolitana, ne è il rappresentante legale e rappresenta tutti i cittadini che fanno parte della comunità metropolitana.

2. Il Sindaco metropolitano:

omissis

g) compie tutti gli atti rientranti ai sensi dell'articolo 107, commi 1 e 2, del D.Lgs. 267/2000, nelle funzioni degli organi di governo, che non siano riservati dalla legge al Consiglio e alla Conferenza metropolitana;

omissis.

Si dà atto altresì che è stato richiesto e acquisito, come previsto dall'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000, il parere di regolarità tecnica secondo competenza (PALTRINIERI FABRIZIA - SETTORE ISTRUZIONE E SVILUPPO SOCIALE).

Il presente provvedimento viene pubblicato all'Albo Pretorio della Città metropolitana per gg.15 consecutivi.

Allegati:

- 1) Protocollo tra la Città metropolitana di Bologna e la Rete di Comunità di Aziende per le Pari Opportunità denominata CAPO D

Bologna, li 21/05/2024

per il Sindaco Metropolitano

IL VICESINDACO METROPOLITANO

Marco Panieri⁹

⁹ Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi degli artt. 20 e 21 del Codice dell'amministrazione digitale. L'eventuale stampa del documento costituisce copia analogica sottoscritta con firma a mezzo stampa predisposta secondo l'art.3 del D.Lgs. 12 febbraio 1993 n.39 e l'art. 3 bis, co.4bis del Codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs. 82/2005).

Protocollo tra la Città metropolitana di Bologna e la Rete di Comunità di Aziende per le Pari Opportunità denominata CAPO D.

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, esercitano, 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";

- Il Programma di Mandato 2021-2026 della Città metropolitana si pone l'obiettivo di sostenere l'occupazione femminile e la parità di genere sul lavoro anche attraverso il Piano per l'uguaglianza di genere e contrastando, in primis, i nodi delle disuguaglianze sul lavoro pagato che rimangono anche nel territorio metropolitano;
- Il Programma di Mandato 2021-2026 della Città metropolitana si pone l'obiettivo di promuovere il coordinamento delle imprese insieme alle loro associazioni per sviluppare sinergie e risposte comuni e per avere luoghi riconosciuti di confronto e ascolto delle esigenze, tramite un dialogo che porti alla promozione di progetti ad ampio raggio;
- Nel luglio 2022 il Consiglio metropolitano ha adottato¹, dopo un rilevante percorso partecipato, il Piano per l'Uguaglianza della Città metropolitana di Bologna, che presenta misure su 5 Aree di intervento: Lavoro Pagato; Lavoro non Pagato; Contrasto alla Violenza di Genere; Cultura dell'Uguaglianza; Contrasto alle Discriminazioni multiple, additive e intersezionali;
- Nel luglio 2023 la Città metropolitana ha definito, in accordo con il Comune di Bologna, l'Ufficio comune sviluppo economico, imprese, occupazione², che supporta le imprese strategiche e la rete dei board/comitati/albi di imprese (SmartBO, Board Insieme per il Lavoro, Albo metropolitano delle Aziende socialmente responsabili, ClubPRO) al fine di garantire la massima sinergia e coordinamento;

¹ Delibera N. 33 di Deliberazioni del Consiglio Metropolitano del 13/07/2022

² Delibera N. 152 di Atti Sindacali del 27/06/2023

- A Marzo 2024 la Città metropolitana, nell'ambito delle azioni previste dal Piano per l'Uguaglianza metropolitano e di Insieme per il Lavoro, ha sottoscritto, insieme a Comune di Bologna, Regione Emilia - Romagna e Arcidiocesi di Bologna - Fondazione San Petronio Onlus, con Associazione MondoDonna Onlus, Associazione Sos Donna, Casa delle donne per non subire violenza, PerLeDonne – Imola, UDI, Trama di Terre e Alleanza delle Cooperative Italiane – Bologna, CNA Bologna, Confartigianato Imprese di Bologna e Imola, Confcommercio ASCOM Bologna, Confesercenti Bologna Confindustria Emilia Area Centro: le imprese di Bologna, Ferrara e Modena e CGIL – Bologna CISL Area metropolitana Bolognese UIL – Bologna, il Protocollo di azioni volte alla promozione dell'autonomia lavorativa di donne vittime di violenza

- la Città metropolitana di Bologna si è fatta promotrice nel corso del precedente mandato amministrativo di un'azione strategica che ha visto 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, per 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, fossero da 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 suddetto, 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 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;

- La Città metropolitana di Bologna e la Comunità di Aziende per le Pari Opportunità, denominata CAPO D, hanno sottoscritto sia per il biennio 2020-2021 sia per il biennio 2022-2023 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;

Tutto ciò premesso,

Visti i positivi risultati dell'azione di collaborazione intrapresa in attuazione dei Protocolli siglati,

- Dato atto che La rete delle imprese Capo D è un'eccellenza di particolare importanza per il territorio metropolitano e per perseguire obiettivi di uguaglianza sul mondo del lavoro;

- Dato atto che Città metropolitana ha definito nell'attuale mandato amministrativo nuovi obiettivi strategici attraverso il Piano dell'Uguaglianza e le linee di azione relative alle reti di impresa;
- Ritenuto quindi opportuno ridefinire gli obiettivi del Protocollo per garantire coerenza con i nuovi strumenti di programmazione metropolitani;
- Considerato che in particolare si individuano le aree "lavoro pagato" e "lavoro non pagato" del Piano per l'Uguaglianza come riferimento per gli obiettivi del presente Protocollo

le parti sottoscrittrici convengono di aggiornare i contenuti del Protocollo, stabilendo 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 genere, promuovendo un'alleanza e un'azione di collaborazione e co-progettazione pubblico-privato e condividendo i comuni obiettivi di aumentare l'indice di occupazione più svantaggiata (oggi quella femminile) e favorire il raggiungimento dei target previsti dal Piano, su tutto il territorio metropolitano. Tale azione si pone anche in coerenza e in sinergia con gli obiettivi e le attività dell'Albo metropolitano delle Aziende socialmente responsabili, della rete di imprese Smart Bo, del board di Insieme per il Lavoro.

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, anche nel quadro delle azioni di Diversity e Inclusion promosse da ClubPro.

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 delle imprese 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, in raccordo con la Strategia ECCO! (Educazione Comunicazione e Cultura per le Pari Opportunità) attiva nel contesto metropolitano e anche nel quadro della Rete Metropolitana per l'Apprendimento Permanente (REMAP);
- favorire il networking, incentivare lo scambio e creare sinergie tra le aziende della rete e altre reti di impresa, a partire da quelle in dialogo con la Città metropolitana, 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 e condivisione del lavoro famiglia, alle azioni che favoriscono la conciliazione tra il lavoro pagato e quello non pagato, 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 di chi lavora;
- 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.

L'espressione più alta del presente protocollo è il Programma di lavoro, da concordarsi annualmente, e che la Città metropolitana di Bologna e la Rete Capo D si impegnano a compartecipare all'attuazione.

Il programma di lavoro da validità al presente Protocollo.

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 favorire il Principio di uguaglianza e la Responsabilità sociale dell'impresa e del territorio

Diffondere le buone pratiche di genere nel territorio metropolitano, in particolare nei confronti delle reti di impresa presenti (Smart BO, Board IXL, Albo metropolitano delle Aziende socialmente responsabili, solo per fare alcuni esempi), sviluppando eventualmente anche l'azione per filiera aziendale.

Stimolare inoltre l'adesione alla Rete CapoD, ponendo le basi alla possibilità di ampliare la Rete accogliendo nuove imprese interessate.

2) Promuovere la conoscenza delle questioni della parità e dell'uguaglianza

Progettare e realizzare almeno un evento all'anno che rendiconti le attività del presente Protocollo, che ponga la questione della parità di genere nello spazio pubblico, a partire dalle azioni delle imprese e del settore economico, con particolare attenzione al contesto locale, con riferimento al Piano per l'Uguaglianza metropolitano e agli obiettivi dell'Agenda 2030, anche per come sono declinati nel contesto metropolitano.

Progettare e realizzare azioni che favoriscano la conoscenza e le buone prassi di parità, uguaglianza e contrasto alle discriminazioni nelle imprese del territorio, in particolare in quelle piccole e piccolissime.

Favorire la pratica della certificazione di genere

Le parti si impegnano a progettare e realizzare azioni a favore dei compiti di cura dei papà lavoratori.

3) Promuovere la conoscenza della violenza di genere

Promuovere la conoscenza del fenomeno della violenza di genere e di possibili azioni di contrasto nei luoghi di lavoro nel tessuto imprenditoriale del territorio metropolitano a partire dall'esperienza maturata nelle singole imprese di CapoD e dalle azioni previste dal Piano per l'Uguaglianza della Città metropolitana di Bologna.

4) Dalle parole della parità alla comunicazione della parità

Partendo dall'esperienza fatta, ci impegniamo a lavorare sul tema del linguaggio e delle parole e a promuovere l'uso di un linguaggio inclusivo nel tessuto imprenditoriale bolognese al fine di promuovere una maggior consapevolezza e una maggiore chiarezza in termini di parità, di contrasto alle disuguaglianze e di inclusione.

5) 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 professionali nelle scelte di bambine e bambini, ragazze e ragazzi, donne e uomini.

In raccordo con la Strategia ECCO! (Educazione Comunicazione e Cultura per le Pari Opportunità), all'interno del Piano per l'Uguaglianza metropolitano e nell'ambito dell'azione sostenuta anche dalla Regione Emilia-Romagna, 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 volte a prioritariamente a:

- 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 professionale in uscita dalle scuole superiori di secondo grado, creando progetti ad hoc per incrementare la presenza delle ragazze in ambiti aziendali considerati più "maschili", e viceversa per incrementare la presenza di ragazzi in ambiti aziendali considerati più femminili, 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", e viceversa, per incrementare le competenze degli uomini in materie considerate "femminili", favorendo ad esempio, la preparazione di gruppi di non occupate/i, nonché promuovendo programmi di mentoring;

- Sviluppare azioni di orientamento non stereotipato nei confronti delle famiglie, dei e delle giovani, dei genitori, dei e delle insegnanti;
- Collaborare per incrementare le iscrizioni alla Sezione dell'Albo metropolitano delle Aziende socialmente responsabili dedicata alle "Aziende educative".
- Lavorare sul tema del linguaggio inclusivo nel sistema scolastico bolognese
- Proseguire la collaborazione con le Case editrici, in particolare con la casa editrice Zanichelli, per un cambiamento del linguaggio nei libri di testo delle scuole e contribuire così ad un cambiamento culturale generale.

6) Promuovere la riflessione sui temi di parità

Collaborare alla co-progettazione, realizzazione e diffusione di eventi ed iniziative promosse da Città metropolitana di Bologna e/o da Rete Capo D, che abbiano a tema i punti oggetto del presente protocollo, con particolare attenzione alla realtà locale e anche con riferimento ai 17 obiettivi dell'Agenda 2030.

7) Quelli sopra riportati sono da intendersi come esempi di collaborazione, ampliabili, nella logica di lavorare congiuntamente sulle tematiche sopra citate, favorendo anche l'attuazione del Piano per l'Uguaglianza, in particolare nelle aree di lavoro pagato e non pagato

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 gruppo di lavoro comune.

Il gruppo di lavoro è coordinato da un membro della Città metropolitana ed è composto da uno o più soggetti definiti dalla Rete.

Il gruppo di lavoro, mediante incontri periodici almeno bimestrali, elabora il piano di lavoro e ne monitora lo stato di attuazione.

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 31/12/2026. Potrà essere, per volontà congiunta delle parti, aggiornato 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, 22 maggio 2024

Città metropolitana di Bologna

Il Sindaco metropolitano

Matteo Lepore

Rete CapoD

La Presidente

Lucia Ghirardini

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

(di cui all'art. 49 D. Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.)

SETTORE ISTRUZIONE E SVILUPPO SOCIALE

U.O. PROMOZIONE E ATTUAZIONE POLITICHE DI GENERE INFANZIA E ADOLESCENZA

PROPOSTA DI ATTO DEL SINDACO N. 2512/2024

OGGETTO: *APPROVAZIONE DEL RINNOVO DEL PROTOCOLLO TRA LA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA E LA RETE DI COMUNITÀ DI AZIENDE PER LE PARI OPPORTUNITÀ DENOMINATA CAPO D*

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000, si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica e alla correttezza amministrativa della proposta indicata in oggetto.

Si attesta, ai sensi dell'art. 6 bis della L. n. 241/1990, l'insussistenza di conflitto di interessi.

Bologna, 17/05/2024

Firmato digitalmente
PALTRINIERI FABRIZIA¹

¹ Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi degli artt. 20 e 21 del Codice dell'amministrazione digitale. L'eventuale stampa del documento costituisce copia analogica sottoscritta con firma a mezzo stampa predisposta secondo l'art.3 del D.Lgs. 39/1993 e l'art. 3 bis, co. 4bis del Codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs. 82/2005).