

**Protocollo di Intesa per
promuovere la diffusione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita
e di lavoro nel territorio metropolitano, favorire azioni di uguaglianza e
contrasto alle discriminazioni, anche nell'ambito del Piano per
l'Uguaglianza**

TRA

Agenzia Regionale per il Lavoro (di seguito Agenzia), rappresentata dal Direttore Dott. Paolo Iannini il quale dichiara di intervenire al presente atto non in proprio ma in rappresentanza dell'Agenzia Regionale per il Lavoro con sede in Bologna, Viale Aldo Moro n. 38;

E

Città metropolitana di Bologna - che opera nel presente Protocollo tramite il Servizio Insieme per il lavoro, nel quadro delle funzioni dell'Ufficio comune Sviluppo economico, imprese, occupazione, istituito tra Città metropolitana e Comune di Bologna - rappresentata dalla Dirigente dell'Area Sviluppo economico e sociale Dott.ssa Giovanna Trombetti, la quale dichiara di intervenire al presente atto non in proprio ma in rappresentanza della Città metropolitana di Bologna, con sede in Via Zamboni 13, Bologna

E

Città metropolitana di Bologna, rappresentata dalla Dirigente del Settore Istruzione e Sviluppo sociale, Fabrizia Paltrinieri, la quale dichiara di intervenire al presente atto non in proprio ma in rappresentanza della Città metropolitana di Bologna, con sede in Via Zamboni 13, Bologna;

Visti

- 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; Rientra in tale ambito la promozione di interventi volti a contrastare ogni forma di discriminazione, che la Città metropolitana di Bologna svolge in collaborazione con il Comune di Bologna ed enti locali ed associazioni del territorio metropolitano, in raccordo con il Centro regionale contro le discriminazioni;
- 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;
- 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;
- 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;
- Nel luglio 2024, la Città metropolitana ha sottoscritto il Protocollo di Intesa per favorire azioni di uguaglianza anche nell'ambito del Piano per l'uguaglianza della Città metropolitana di Bologna, con Comune di Bologna, Comitato unitario dei/ delle professionisti/e dell'Emilia Romagna (Cup E-R), Realtà Ordinistiche, Collegiali e Federative aderenti al Protocollo;
- Nel settembre 2024 la Città metropolitana di Bologna, nell'ambito delle azioni previste dal Piano per l'Uguaglianza metropolitano, ha rinnovato, insieme a Rete Capo-D un Protocollo

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

volto a proseguire il precedente impegno nel 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 della rete di imprese Smart Bo e del board di Insieme per il Lavoro.

- Insieme per il lavoro, progetto che Comune, Città metropolitana e Arcidiocesi di Bologna hanno fortemente voluto per dare una risposta concreta a chi ha perso il lavoro ed ha difficoltà a cogliere nuove opportunità occupazionali. Il 3/03/2021 con la sottoscrizione del rinnovato omonimo protocollo, si è dato avvio ad una nuova fase del progetto, che vede il più ampio coinvolgimento delle principali associazioni rappresentative del mondo sindacale e delle imprese nel nostro territorio (Alleanza delle Cooperative Italiane Bologna, CNA Bologna, Confartigianato Imprese di Bologna e Imola, Confcommercio ASCOM Bologna, Confesercenti Bologna, Confindustria Emilia Area Centro, CGIL Bologna, CISL area metropolitana bolognese, UIL Bologna), nonché la partecipazione della Regione Emilia-Romagna. Insieme per il lavoro si fonda su modello di collaborazione, ponendo in essere nuove pratiche di cooperazione orizzontale di sussidiarietà circolare, con l'obiettivo di massimizzare il reinserimento lavorativo di persone in difficoltà anche a seguito della crisi sanitaria 2020-2021, evitando la duplicazioni degli interventi, condividendo modalità comuni di azione, definendo buone prassi, coinvolgendo attivamente le reti di relazioni costruite sul territorio ed il sistema delle imprese, così da cogliere i bisogni delle persone e garantire sostegno e progettualità dedicate. Obiettivo di "Insieme per il Lavoro" è porre attenzione ad alcuni segmenti fragili della popolazione, per le quali l'espulsione dal mondo lavorativo rappresenta una china da cui è difficile risalire per una serie di fattori di contesto o personali. Particolare attenzione si vuole quindi prestare a giovani disoccupati di lungo periodo, donne e in particolare la popolazione femminile ancora troppo spesso vittima di violenze fisiche, psicologiche ed economiche come già previsto tramite l'accordo sopra richiamato di marzo 2024.

Visti inoltre

- la Legge 5 febbraio 1992, n.104 recante *“Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate”* ss.mm.ii.;
- il Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n 151 recante *“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”* e ss.mm.ii.;
- il Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 recante *“Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”* che prevede, come misura volta a facilitare la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro, la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;

- il Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 150 recante “*Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell’art. 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n.183*”, che all’art. 18, co. 1, lettera l) prevede, tra i servizi e le misure di politica attiva, la gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti;
- la Legge 22 maggio 2017, n. 81 recante “*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*” e ss.mm.ii.;
- il Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 11 gennaio 2018 n. 4, dove vengono delineate nell’Allegato B alla lett. J “*Gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti*”, le seguenti prestazioni erogate dai Centri per l’impiego:
 - “*presentazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti*;
 - *informazione orientativa sui soggetti titolari di strumenti di conciliazione e rinvio ai soggetti titolari degli strumenti di conciliazione (INPS, Regioni, Comuni, ecc.)*”;
- il Regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021 che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza;
- la decisione del Consiglio ECOFIN del 13 luglio 2021, recante l’approvazione della valutazione del Piano nazionale per la ripresa e resilienza (PNRR) dell’Italia e notificata all’Italia il 14 luglio 2021 che, nell’ambito del PNRR, Missione M5, componente C1, tipologia “*riforma*”, intervento “*1.1 Politiche attive del lavoro e formazione*”, prevede in particolare l’adozione del Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL);
- il Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 5 novembre 2021, e in particolare: l’art. 1, co. 1, con il quale è adottato il Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori;
- il Decreto Legislativo 30 giugno 2022, n. 105, in attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza;
- il Decreto Legge 24 febbraio 2023, n. 13 “*Disposizioni urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l’attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune*”, convertito con modificazioni dalla l. 21 aprile 2023, n. 41;
- il Decreto Legge 4 maggio 2023, n. 48 recante “*Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro*”, convertito con modificazioni dalla Legge 3 luglio 2023, n. 85;
- il Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 30 marzo 2024 recante “*Aggiornamento programma GOL*”.

Richiamate le Leggi regionali:

- 1° agosto 2005, n. 17 “*Norme per la promozione dell’occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro*”, che prevede:

- all'art. 2, co. 1 *“Le politiche regionali in materia di qualità, tutela e sicurezza del lavoro, nell'ambito dei principi e degli obiettivi dell'Unione europea per la piena occupazione, lo sviluppo, la competitività e la coesione sociale, nonché dei principi fondamentali della legislazione nazionale, sono volte a: (...) g) favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e di cura (...);*
- all'art. 8, co. 1, *“Le politiche attive del lavoro promosse dalla Regione e dalle Province sono orientate, nell'ambito della strategia di sviluppo economico e di coesione sociale e nel rispetto dei principi di pari opportunità, alle seguenti finalità: (...) c) favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e di cura (...);”*
- 27 giugno 2014, n. 6 *“Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”, in particolare l'art. 28, comma 1, lettera c) La Regione “(...) organizza, progetta, struttura il lavoro con modalità che favoriscano, per i lavoratori e le lavoratrici, la conciliazione dei tempi di lavoro e tempi di vita”;*
- 30 luglio 2015, n. 13 *“Riforma del sistema di governo regionale e locale e disposizioni su città metropolitana di Bologna, province, comuni e loro unioni” e ss.mm.ii.;*
- 30 luglio 2015, n.14 *“Disciplina a sostegno dell'inserimento lavorativo e dell'inclusione sociale delle persone in condizioni di fragilità e vulnerabilità, attraverso l'integrazione tra i servizi pubblici del lavoro, sociali e sanitari”, in particolare l'art. 21, co. 2, “Al fine di raggiungere gli obiettivi dell'inserimento al lavoro nonché del sostegno all'inclusione sociale e all'autonomia, attraverso il lavoro, sono impiegate le forme di flessibilità, oraria od organizzativa e funzionale, in relazione alle caratteristiche e ai bisogni delle persone in condizioni di fragilità e vulnerabilità”.*
- 10 maggio 2022, n. 81 *“Piano Regionale di Attuazione del Programma nazionale per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL). (Delibera della Giunta regionale n. 235 del 25 febbraio 2022)”;*

Considerato che il *“Patto per il lavoro e per il clima”* promosso dalla Regione Emilia-Romagna e sottoscritto il 14 dicembre 2020 pone tra i suoi obiettivi quello di rafforzare l'Agenzia Regionale per il Lavoro e l'integrazione della rete dei soggetti pubblici, privati e del Terzo Settore finalizzati anche alla promozione della conciliazione dei tempi di vita-lavoro;

Tenuto conto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, approvato dall'Agenzia Regionale per il Lavoro dell'Emilia-Romagna con determinazione n. 134/2025, che prevede che *“L'Agenzia promuove l'equità nel lavoro assicurando che le persone, senza differenze, abbiano uguale possibilità mediante:*

- *la creazione delle condizioni per implementare, presso i servizi per il lavoro, misure di tipo informativo che possano favorire la conciliazione vita-lavoro delle persone prese in carico o che si accingono all'inserimento lavorativo;*
- *il consolidamento della relazione con i soggetti territoriali che intercettano e offrono servizi a supporto dell'inserimento lavorativo di giovani e donne ed in particolare attivare forme di collaborazione con i Comuni, quali enti titolari di strumenti di conciliazione che possano facilitare l'accesso al lavoro e il suo mantenimento;*

- *il radicamento, all'interno dell'Agenzia e nelle sue strutture territoriali, della cultura dell'inclusione, del rispetto delle diversità e della parità di genere, al fine di migliorare il benessere organizzativo dell'ente e facilitare la trasposizione di questi valori anche nei servizi erogati.*

Visto il programma di mandato della XII legislatura della Regione Emilia-Romagna in cui è indicato che si intende “promuovere, mediante strategie condivise di partnership pubblico-privata, nuovi strumenti per favorire la conciliazione tra tempi di vita e lavoro, la condivisione delle responsabilità di cura, educative, assistenziali tra uomini e donne e servizi innovativi di welfare aziendale”

Vista la risoluzione del 4 luglio 2024, n. 8352 della Commissione IV Politiche per la Salute e Politiche Sociali che prevede tra gli impegni della Giunta Regionale di “*continuare le politiche volte a rafforzare il sostegno finanziario e organizzativo ai servizi di welfare territoriale, con particolare attenzione ai servizi per l'infanzia e agli strumenti di conciliazione al fine di creare un ambiente favorevole alla genitorialità e al benessere delle famiglie*”;

Vista la Deliberazione di Giunta Regionale n. 961 del 16 giugno 2025 con cui si approva il Documento di Economia e Finanza Regionale - DEFR 2026-2028, come aggiornato dalla Delibera di Giunta Regionale n. 1772 del 27 ottobre 2025, che riporta l'obiettivo di “*Promuovere la sinergia con gli stakeholder con cui intervenire per migliorare la qualità, l'equità e la stabilità dell'occupazione e diffondere condizioni di conciliazione vita-lavoro*”

Visto il Rapporto annuale INPS 2024 che al capitolo 3, denominato “*Le misure di supporto alle famiglie*”, esamina gli strumenti tesi a favorire la conciliazione tra vita lavorativa e familiare, evidenziando come la difficoltà di un equilibrio tra impegni personali e lavorativi abbia avuto un impatto sul fenomeno del calo demografico e sottolineando una significativa decrescita salariale per le donne dopo la nascita del figlio;

Vista la ricerca promossa da Città metropolitana di Bologna, nell'ambito del Piano per l'Uguaglianza, e condotta dall'Università di Bologna, dalla quale emerge la già difficile inclusione e permanenza delle donne al lavoro, soprattutto quando ci sono carichi di cura. In particolare, le convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali riguardano in modo preponderante donne (più del 70%). I motivi che portano alle dimissioni sono diversi per gli uomini e le donne: se i primi si dimettono per passare ad altra azienda, le seconde, per difficoltà di conciliazione. I dati sinora raccolti ci fanno concludere che nel caso delle donne, le dimissioni non paiono una scelta presa davvero liberamente e, come dice la norma, volontariamente.

Premesso che

- la conciliazione vita-lavoro rappresenta un tema imprescindibile per la società contemporanea e sempre più presente nelle politiche sociali e del lavoro sia a livello europeo che nazionale e regionale;

- l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare dei lavoratori contribuisce ad aumentare l'inclusività del mercato lavoro e persegue l'obiettivo del miglioramento della qualità della vita delle persone e della diminuzione del divario occupazionale di genere che è più accentuato per i genitori e le persone con responsabilità di assistenza;
- lo sviluppo e la costituzione di progetti e collaborazioni intorno ad obiettivi comuni, come quello della diffusione e promozione di strumenti di conciliazione vita-lavoro, sono auspicabili al fine della diminuzione del divario occupazionale;
- Sviluppo lavoro Italia Spa, società *in house* del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ha attivato la linea “*Politiche Innovative di Contrasto ai Divari*” tra i cui compiti sono incluse le attività per rafforzare l'equilibrio di genere economico e sociale e attuare interventi e azioni concrete per l'uguaglianza delle opportunità e per promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- La Città metropolitana di Bologna, nell'ambito delle attività previste dal Piano per l'Uguaglianza, promuove interventi e azioni volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e a contrastare le discriminazioni come elemento strategico per migliorare il benessere di lavoratori/lavoratrici e di disoccupati/disoccupate, favorendo la loro permanenza e ingresso del mercato del lavoro.

tutto quanto sopra premesso,

LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

Articolo 1

Oggetto del protocollo

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presenta Protocollo.
2. Il presente Protocollo definisce le modalità di collaborazione tra Agenzia regionale per il lavoro, di seguito ARL, Insieme per il lavoro e la Città metropolitana di Bologna, nella promozione e diffusione degli strumenti di conciliazione vita-lavoro e nel contrasto alle discriminazioni presenti sul territorio metropolitano destinati a disoccupati/e lavoratori/lavoratrici.
3. I disoccupati e le disoccupate e i lavoratori/le lavoratrici che si rivolgono all'ARL, per il tramite dell'ufficio territoriale denominato “Centro per l'Impiego” e a Insieme per il lavoro, potranno ricevere informazione e materiali sugli strumenti di conciliazione che possono riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - Servizi di supporto alle famiglie (centro per le famiglie, interventi a sostegno della genitorialità,...)
 - Progetti educativi a favore di minori (educativa domiciliare, nidi d'infanzia, servizi integrativi/sperimentali, centri educativi pomeridiani, centri estivi per minori, ...)
 - Servizi per la non autosufficienza – persone con disabilità e anziani (Progetti per minori disabili, sostegno al domicilio, servizi residenziali,...)

- Servizi per donne vittime di violenza
- Rete degli Sportelli Antidiscriminazione (SPAD) metropolitana
- Percorsi di apprendimento permanente e valorizzazione delle competenze genitoriali (percorsi formativi, istruzione degli adulti, ...)
- Eventi informativi (seminari, workshop, convegni) riguardanti il tema della conciliazione e dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata;

4. Le Parti stipulanti condividono l'obiettivo di promuovere, realizzare e diffondere strumenti e sostenere politiche che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e contrastino le discriminazioni come elemento strategico per migliorare il benessere dei lavoratori/lavoratrici e dei disoccupati/disoccupate, favorendo la loro permanenza e ingresso del mercato del lavoro.

Articolo 2

Impegni dell'Agenzia Regionale per il lavoro Emilia-Romagna e di Insieme per il lavoro

1. L'ARL, per il tramite i Centri per l'Impiego presenti sul territorio metropolitano di Bologna e Insieme per il lavoro, si impegnano a:

- garantire ai cittadini un'adeguata informazione e diffusione degli strumenti promossi dalla Città metropolitana di Bologna per favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro attraverso i propri canali di comunicazione (sito web, *newsletter*, *social media*, e distribuzione di materiale informativo presso il Centro per l'impiego);
- garantire ai cittadini e alle cittadine un'adeguata informazione e diffusione degli strumenti promossi dalle istituzioni nazionali per favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, anche tramite gli strumenti messi a disposizione da Sviluppo Italia Lavoro S.p.A;
- informare i lavoratori e le lavoratrici, i disoccupati e le disoccupate sulle opportunità di conciliazione vita-lavoro durante colloqui di presa in carico e di accompagnamento al lavoro;
- collaborare con la Città metropolitana di Bologna per la realizzazione di eventi informativi (seminari, *workshop*, convegni) riguardanti il tema dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata e del contrasto alle discriminazioni e promuovere la partecipazione degli operatori/operatrici dello sportello a tali iniziative.
- Promuovere la partecipazione degli operatori degli sportelli dell'Agenzia regionale e di Insieme per il lavoro, alla formazione promossa in collaborazione con la Città metropolitana in materia di antidiscriminazione;
- Orientamento verso lo SPAD di eventuali segnalazioni di discriminazione, grazie alla conoscenza delle funzioni e dell'articolazione dello stesso.

Articolo 3

Impegni della Città metropolitana di Bologna

1. La Città metropolitana di Bologna, tramite il Settore Istruzione e Sviluppo sociale, nell'ambito del Piano per l'Uguaglianza, si impegna a:

- realizzare una mappatura/elenco dei servizi presenti sul territorio che favoriscono la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e contrastino le discriminazioni di cui all'Articolo 1, in collaborazione con i 7 Distretti del territorio metropolitano e con lo Sportello SPAD. Per ogni servizio, sarà presente il link di riferimento che rimanderà alla pagina web istituzionale del servizio stesso, che sarà aggiornato dall'Ente/organismo che lo promuove;
- dedicare una pagina del sito del Piano per l'uguaglianza, alla mappatura/elenco dei servizi del punto precedente, da monitorare e aggiornare nel tempo, in raccordo con i 7 Distretti del territorio metropolitano;
- fornire all'ARL e ad Insieme per il lavoro, il materiale informativo/la mappatura/l'elenco riguardante gli strumenti di conciliazione vita-lavoro promossi e di contrasto alle discriminazioni;
- aggiornare l'ARL e Insieme per il lavoro su eventuali nuove iniziative e/o modifiche agli strumenti esistenti in tema di conciliazione vita-lavoro e di contrasto alle discriminazioni;
- Coordinarsi con l'ARL e con Insieme per il Lavoro, per la realizzazione di eventi informativi (seminari, workshop, convegni) riguardanti il tema della conciliazione e dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata e del contrasto alle discriminazioni, anche in collaborazione con altre istituzioni e associazioni presenti sul territorio;

2. In riferimento alla costituzione e all'aggiornamento della mappatura dei servizi, la Città metropolitana, in raccordo e in collaborazione con i/le referenti/e individuati dai distretti, si impegna pertanto a:

- Raccogliere i link istituzionali relativi ai Servizi oggetto del protocollo, presenti a livello locale;
- Favorire il monitoraggio delle informazioni/link presenti sulla mappatura, al fine di mantenerla aggiornata.

3. In riferimento alla Rete antidiscriminazione metropolitana (SPAD), la Città metropolitana, Insieme per il lavoro e l'ARL collaborano per favorire e promuovere:

- il ruolo di antenna degli operatori e operatrici dei Centri per l'impiego e di Insieme per il lavoro
- l'orientamento verso lo SPAD di eventuali segnalazioni di discriminazione.

4. Le informazioni fornite dalla Città metropolitana di Bologna si integrano in un quadro generale che consenta ai cittadini/alle cittadine di avere piena contezza degli strumenti di conciliazione vita-lavoro a loro disposizione sul territorio metropolitano e di contrasto alle discriminazioni

Articolo 4

Monitoraggio

1. Le Parti si impegnano a monitorare:

a) l'erogazione del LEP J *“Gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti”* previsto dall'allegato B del D.M. n. 4/2018;

b) le misure di conciliazione adottate sul territorio e la loro efficacia.

2. Le parti si impegnano a raccogliere dati e informazioni circa l'uso degli strumenti predisposti in favore dei cittadini con l'obiettivo di migliorare le azioni intraprese, tenere monitorate le informazioni presenti sui siti dedicati.

Articolo 5

Durata del Protocollo

1. Il presente Protocollo d'Intesa ha durata di 3 anni a decorrere dalla data di sottoscrizione, con possibilità di rinnovo alla scadenza, di comune accordo tra le parti a seguito di positiva congiunta valutazione.

2. Il presente Protocollo s'intenderà sottoscritto alla data di apposizione delle firme digitali.

3. In ogni caso, nulla è dovuto alle Parti per oneri eventualmente sostenuti per l'applicazione del presente.

Articolo 6

Trattamento dati - clausola di riservatezza

1. Le Parti dichiarano che, nello svolgimento di tutte le attività connesse al presente Protocollo, tratteranno eventuali dati personali nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati (Regolamento UE 2016/679 – GDPR, D.lgs. 196/2003 e s.m.i. e ogni altra disposizione applicabile). Ciascun partner si impegna a garantire la riservatezza, l'integrità e la sicurezza delle informazioni e dei dati trattati, adottando misure adeguate in conformità alle disposizioni di legge.

2. Le Parti si impegnano a non divulgare le informazioni delle quali possano venire a conoscenza nell'ambito delle attività previste dal presente Protocollo nel rispetto delle normative vigenti in materia di *privacy*.

Bologna, data

Per l'Agenzia Regionale per il Lavoro

Direttore

Paolo Iannini

(firmato digitalmente)

Per Città metropolitana di Bologna - Insieme per il lavoro
La Dirigente Area Sviluppo economico e Sociale
Giovanna Trombetti
(firmato digitalmente)

Per la Città metropolitana di Bologna – Settore Istruzione e Sviluppo sociale
La Dirigente Settore Istruzione e Sviluppo sociale
Fabrizia Paltrinieri
(firmato digitalmente)