

PROTOCOLLO D'INTESA

“PER LA PROMOZIONE E LA DIFFUSIONE DEGLI STRUMENTI DI CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO NEL TERRITORIO DEL COMUNE DI PARMA”

TRA

Agenzia Regionale per il Lavoro (di seguito Agenzia), legalmente rappresentata da che dichiara di intervenire al presente atto non in proprio ma in rappresentanza della Agenzia Regionale per il Lavoro con sede in Bologna, Viale Aldo Moro n. 38;

E

il Comune di Parma, con sede in Parma – Strada Repubblica n. 1, legalmente rappresentato da

VISTI

- 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.)”;*
- la Legge 28 marzo 2019, n. 26 “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, recante disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni”;
- 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 di attività dell’Agenzia Regionale per il Lavoro 2021, approvato dalla DGR n. 616/2021, che prevede: pagina 3 di 21 - uno sviluppo dell’Agenzia “*oltre il perimetro del proprio intervento, assumendo a riferimento il territorio e la comunità, sociale ed economica, che in esso risiede, (...) ed a questo fine trova rilievo l’azione volta a favorire l’attivazione e la connessione tra tutti i soggetti, a partire dai firmatari del “Patto per il Lavoro e per il Clima”;*

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*”;

TENUTO CONTO del Patto Sociale per Parma del 27 giugno 2023 e del Tavolo tecnico numero 3 incentrato sull’ambito tematico “*Famiglia e genitorialità*” che individua, tra gli altri, il Progetto 4) “*La casa come primo luogo di cura*” per il perseguimento dei seguenti obiettivi:

- a. *ottenere un’assistenza domiciliare socio-assistenziale estesa a persone adulte, anziani e minori con disabilità;*
- b. *implementare modelli di co-housing e teleassistenza;*
- c. *rafforzare le reti di prossimità;*
- d. *migliorare l’incontro tra domanda e offerta di lavoro di assistenti familiari e potenziare forme di sostegno al caregiver (intervento in caso di emergenze-sostituzione ferie/malattia e assistenza gestionale);*
- e. *riconfigurare i centri diurni in termini di flessibilità;*

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;

RICHIAMATA la *“Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri”* dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro con i dati relativi al 2022 che, analizza il fenomeno delle dimissioni di lavoratrici e lavoratori nei primi tre anni di vita della prole evidenziando un profondo squilibrio di genere (le donne rilevano per il 72,8% del totale delle dimissioni convalidate). Le motivazioni che determinano l’allontanamento dal mondo del lavoro dei neo-genitori sono imputabili perlopiù alla difficoltà di conciliare il lavoro con la cura dei figli. Specificamente, emerge che le difficoltà di conciliazione imputabili al contesto esterno al luogo di lavoro sono collegate, nel 76% dei casi, all’assenza di parenti di supporto, mentre nel 20% al costo elevato dei servizi di cura disponibili;

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;
- l’Agenzia regionale per il lavoro, nell’ambito della costruzione delle Reti per l’occupazione femminile della provincia di Parma di cui alla determinazione dirigenziale n. 847 del 01/07/2022 promuove azioni volte all’inserimento lavorativo, all’inclusione sociale e alla permanenza nel mondo del lavoro prestando particolare attenzione al tema della conciliazione vita-lavoro;
- il Comune di Parma, in qualità di ente territoriale più prossimo al cittadino, promuove misure in grado di rispondere al bisogno di conciliare esigenze professionali con quelle personali di uomini e donne, alla luce della trasformazione avvenuta nel mercato del lavoro e nell’organizzazione della società;

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, e il Comune di Parma, per la promozione e diffusione degli strumenti di conciliazione vita-lavoro presenti sul territorio del Comune di Parma destinati a disoccupati e lavoratori.

3. I disoccupati e i lavoratori che si rivolgono all'ARL, per il tramite dell'ufficio territoriale denominato "Centro per l'Impiego, potranno ricevere informazione e materiali sugli strumenti di conciliazione che possono riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a. Servizi di supporto alle famiglie:
 - Centro per le famiglie;
 - b. Progetti educativi a favore di minori:
 - Educativa domiciliare;
 - Nidi d'infanzia e servizi integrativi/sperimentali;
 - Centri educativi pomeridiani;
 - Centri estivi per minori;
 - Comunità educative e familiari per minori;
 - c. Servizi per minori con disabilità:
 - Progetto "A casa con sostegno";
 - Progetto "Centro estivo over 14" rivolto agli adolescenti con disabilità;
 - d. Servizi per assistenza anziani:
 - Servizi di assistenza domiciliare (assistenza domiciliare, contributo alla domiciliarità, assegno di cura, trasporto solidale, centri diurni, spazi collettivi);
 - Servizi residenziali (comunità alloggio, alloggi con servizi, Casa Residenza a tempo prolungato, Casa Residenza temporanea).
4. Le Parti stipulanti condividono l'obiettivo di sostenere strumenti e politiche che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro come elemento strategico per migliorare il benessere dei lavoratori e dei disoccupati, favorendo la loro permanenza e ingresso del mercato del lavoro.

Articolo 2

Impegni dell'Agenzia Regionale per il lavoro Emilia-Romagna

1. L'ARL, per il tramite del Centro per l'Impiego di Parma si impegna a:

- garantire ai cittadini un'adeguata informazione e diffusione degli strumenti promossi dal Comune di Parma 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 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 i disoccupati sulle opportunità di conciliazione vita-lavoro durante colloqui di presa in carico e di accompagnamento al lavoro;
- collaborare con il Comune di Parma per la realizzazione di eventi informativi (seminari, *workshop*, convegni) riguardanti il tema dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

Articolo 3

Impegni del Comune di Parma

1. Il Comune di Parma, tramite il Settore Sociale, si impegna a:

- fornire all'ARL il materiale informativo riguardante gli strumenti di conciliazione vita-lavoro promossi (inclusi i dettagli sui requisiti di accesso, le modalità e i benefici);
- aggiornare l'ARL su eventuali nuove iniziative e/o modifiche agli strumenti esistenti in tema di conciliazione vita-lavoro;
- coordinarsi con l'Agenzia per la definizione di eventi informativi anche in collaborazione con altre istituzioni e associazioni presenti sul territorio;
- promuovere attraverso i propri canali istituzionali, compresi quelli digitali, la diffusione delle informazioni utili per l'accesso ai servizi di conciliazione vita-lavoro da parte dei cittadini.

2. Le informazioni fornite dal Comune si integrano in un quadro generale che consenta ai cittadini di avere piena contezza degli strumenti di conciliazione vita-lavoro a loro disposizione sul territorio del comune di Parma.

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.

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

Clausola di riservatezza

1. 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*.

Parma, _____

Per l'Agenzia Regionale per il Lavoro

(firmato digitalmente)

Per il Comune di Parma

(firmato digitalmente)