



# UNIONE DEI COMUNI VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA

COMUNI DI CASALECCHIO DI RENO, MONTE SAN PIETRO, SASSO MARCONI, VALSAMOGGIA E ZOLA PEDROSA

## PROTOCOLLO APPLICATIVO DELL'ACCORDO SULLE POLITICHE DI GENERE E SULLE PARI OPPORTUNITÀ NELL'UNIONE RENO LAVINO SAMOGGIA

TRA

L'Unione dei Comuni valli del Reno, Lavino e Samoggia rappresentata dai rispettivi Sindaci e Sindaca dei Comuni facenti parte dell'Unione nelle persone di:

per Casalecchio di Reno – Massimo Bosso  
per Monte San Pietro – Monica Cinti  
per Sasso Marconi – Roberto Parmeggiani  
per Valsamoggia – Daniele Ruscigno  
per Zola Pedrosa – Davide Dall'Omo

E le organizzazioni sindacali CGIL, CISL, UIL confederali, di categoria e dei pensionati nelle persone di:

per la CGIL: Gianni Monte, Secondo Cavallari, Eleonora Piscionieri, Paolo Carati, Cristina Pattarozzi.

per la CISL: Alberto Schincaglia, Gina Risi, Marzia Montebugnoli.

per la UIL: Roberto Rinaldi, Elisa Sambataro.

### PREMESSO CHE

In data 25 marzo 2019 le parti si sono dotate di uno specifico accordo relativo politiche di genere e alle pari opportunità nell'Unione delle valli del Reno, Lavino e Samoggia.

### ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI DEL PRIMO BIENNIO

A due anni dalla sottoscrizione dell'Accordo sulle politiche di genere e sulle pari opportunità questo documento sintetizza le azioni realizzate e disegna nuovi possibili ambiti di intervento per la realizzazione degli obiettivi concordati.

Negli scorsi due anni le politiche di genere sono state garantite sul territorio dal coordinamento di Commissione Pari Opportunità Mosaico che rimane per l'Unione il riferimento per la definizione delle linee di indirizzo in materia e per la loro progettazione e realizzazione. La sua composizione con un gruppo politico (Prospettiva Politica Mosaico), un gruppo tecnico (Prospettiva Tecnica Mosaico) e un Ufficio di Pari Opportunità (collocato all'interno di ASC InSieme) è garanzia di un'azione plurilivello e integrata, radicata sul territorio e particolarmente declinata negli interventi sociali di attuazione e potenziamento del BIL (Benessere Interno Lordo).

L'attuazione e il potenziamento del BIL è l'obiettivo cardine del lavoro di pari opportunità sul territorio dell'Unione: benessere sociale come prerequisito di uno sviluppo sociale equo e sostenibile. Si tratta di un elemento ormai diffusamente valorizzato a livello economico e integrato anche dall'ISTAT nelle più recenti ricerche sullo stato della popolazione italiana.

Gli strumenti adottati a oggi per l'attuazione e il potenziamento del BIL riguardano sia lo sviluppo sociale



(BIL esterno), sia il benessere organizzativo (BIL interno), in particolare di chi lavora alla realizzazione dei Servizi Sociali territoriali.

### CONSIDERATO CHE

Gli strumenti per uno sviluppo sociale in ottica di pari opportunità (BIL esterno) hanno il duplice obiettivo di fotografare lo stato dei Servizi Sociali e di elaborare risposte innovative ai bisogni del territorio e vanno dal sistema di rendicontazione sociale per Genesi, Generi e Generazioni (GGG) di ASC InSieme, ai progetti di contrasto della violenza sulle donne e su persone di minore età, ai progetti a Marchio Mosaico ormai consolidati come Badando o la mediazione linguistico-culturale.

Il sistema di rendicontazione sociale GGG rappresenta una base statistica dell'azione politica e in particolare un orientamento alla progettazione e alla spesa che tenga conto delle pari opportunità di offerta per Generi, Genesi e Generazioni.

I progetti di contrasto della violenza rappresentano, oltre che un Servizio volto alla protezione delle donne e dei/delle loro figli e figlie, alla responsabilizzazione degli uomini e alla prevenzione del maltrattamento e dell'abuso su bambini/e e ragazzi/e, anche un intervento permanente di decostruzione degli stereotipi culturali che sono alla base della discriminazione, sia di genere che intersezionale.

I progetti a Marchio Mosaico rappresentano l'evoluzione metodologica delle azioni di pari opportunità sul nostro territorio: non azioni mirate ma azioni contaminate dallo "sguardo strabico" sui molteplici livelli di bisogno di risposta, sulle loro incongruenze e sulla loro possibile conciliazione.

Gli strumenti per il benessere organizzativo in ottica di pari opportunità (BIL interno) sono stati sperimentati all'interno di ASC InSieme con l'obiettivo di migliorare la qualità del lavoro e di aumentare la condivisione della mission aziendale e vanno dall'adozione (con Delibera di CdA) dei valori di pari opportunità aziendali, a una ricerca autoprodotta sui carichi di lavoro, all'avvio di un percorso su Tutela e Autotutela nel lavoro socioeducativo, alla costruzione partecipata del Piano della formazione, alla elaborazione bottom-up di un documento di indirizzo sul lavoro di cura.

Il lavoro di pari opportunità fin qui condotto è stato prevalentemente lavoro sociale. Esso è stato declinato in particolare all'interno e a partire da ASC InSieme, ma con una importante attenzione alla dimensione culturale, sia nei termini di impulso alla trasformazione sociale del territorio, sia nei termini di elaborazione di una cultura sociale per tutta la comunità di riferimento come indicato anche nel nuovo *Codice deontologico dell'assistente sociale* (2020) dove è scritto che "L'assistente sociale concorre alla produzione di modelli di sviluppo rispettosi dell'ambiente, della sostenibilità ecologica e della sopravvivenza sociale, consapevole delle difficoltà nel rapporto tra l'essere umano e l'ambiente [...], riconosce il ruolo politico e sociale della professione e lo esercita agendo con o per conto della persona e delle comunità".

Alla costruzione di una dimensione culturale di pari opportunità hanno concorso molti progetti e molte attività.

Oltre alla continuità data al lavoro di ricerca e documentazione per l'educazione al genere raccolto nello strumento online *La casa sul filo*, la supervisione della Rete Attraverso lo specchio che raccoglie tutte le associazioni che sul territorio metropolitano si occupano di educazione al genere, la collaborazione a Teatro Arcobaleno che rappresenta un coordinamento di altissimo profilo nel lavoro su differenze/identità/relazioni di genere (Cassero, Gender Bender, Università di Bologna, ATER, ERT, Casalecchio delle Culture), i progetti DONNE SUL FILO e DONNE IN-VIOLA che hanno permesso di svolgere incontri e laboratori di formazione e di sensibilizzazione pubblici e rivolti alle scuole del territorio per la decostruzione degli stereotipi di genere e la prevenzione della violenza maschile contro le donne, i progetti RADICE e MOVE ON che hanno consentito di sviluppare la rete con due luoghi fondamentali per il contrasto della violenza contro le donne (Casa delle donne e Senza Violenza), l'adesione alla Rete Gender Community che rappresenta una finestra su tutte le iniziative di pari opportunità di importanti istituzioni e aziende del territorio bolognese, l'Accordo di collaborazione con il Dipartimento Lingue Letterature Culture Moderne (LILEC) dell'Università di Bologna.

Oltre a queste molte sono state le iniziative promosse dai Comuni per la promozione di una cultura delle pari opportunità e alla rimozione, fin dalla più giovane età, delle discriminazioni di genere, presso scuole (insegnanti e bambine/i e ragazze/i), teatri, associazioni sportive, centri culturali e presso i Consigli Comunali dei Ragazzi e delle Ragazze.

L'Unione si impegna a segnalare alle Organizzazioni i progetti realizzati e la modalità di svolgimento.



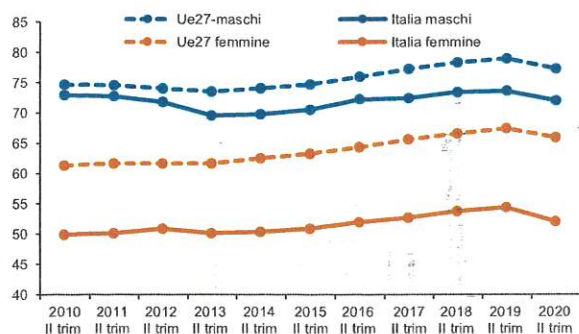
L'anno 2020 ha segnato un passaggio epocale.

Il tema già critico della disoccupazione femminile è stato aggravato dalla pandemia tutt'ora in corso che ha accentuato la disegualianza di genere sia sotto il profilo della perdita di lavoro sia sotto il profilo dell'impossibilità di trovarne un altro per il carico degli impegni di cura (stimati nella misura del 5% del PIL del nostro paese: Applied Economics – <https://www.ingenere.it/news/quanto-costa-se-ci-fermiamo>).

In 10 anni l'Italia si allontana dall'Europa per tasso di occupazione per i due sessi. Maggiore calo occupazione femminile nel 2020

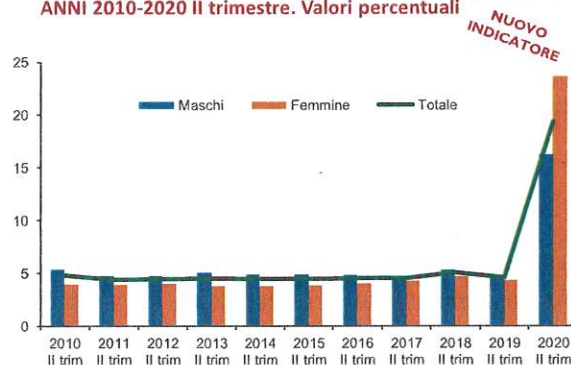
Nel 2019 gli uomini, i giovani, i residenti del Mezzogiorno non avevano ancora recuperato i livelli di occupazione pre crisi, le donne italiane agli ultimi posti per tasso di occupazione. La pandemia ha ulteriormente peggiorato gli squilibri del nostro mercato del lavoro e aumentato le disegualianze di genere abbassando relativamente di più le probabilità di occupazione delle donne e aumentando le difficoltà di gestione dei figli costretti a casa.

TASSO DI OCCUPAZIONE (20-64 ANNI) ITALIA E UE27 PER GENERE. ANNI 2010-2020 II trimestre. Valori percentuali



Fonte: Eurostat, European Labour Force Survey

OCCUPATI CHE HANNO LAVORATO DA CASA PER GENERE. ANNI 2010-2020 II trimestre. Valori percentuali



Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di Lavoro



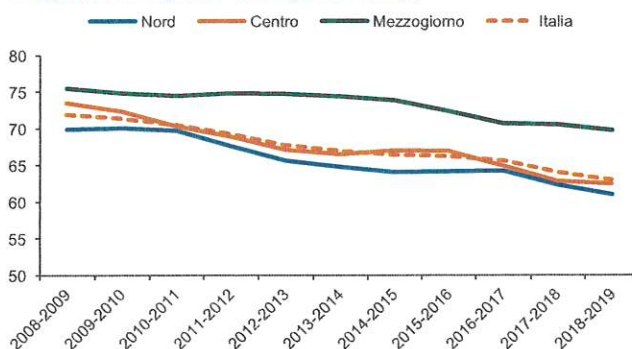
La pandemia ha messo inoltre in luce le criticità di un sistema basato su principi di sviluppo insostenibili, non solo sotto il profilo di una corsa allo sviluppo che ha gravemente sottovalutato il valore del lavoro di cura (di sé, delle relazioni umane, del nostro ecosistema), ma anche sotto il profilo della persistente attribuzione alle donne degli impegni a esso connessi.

Nonostante i progressi, il carico di lavoro domestico e di cura continua a concentrarsi sulle donne

NUOVO INDICATORE

- L'asimmetria del lavoro familiare, misurata con la percentuale del carico di lavoro familiare svolto dalle donne tra i 25 e i 44 anni sul totale del tempo di lavoro familiare svolto da coppie in cui entrambi sono occupati, è marcata a sfavore delle donne. Nel Mezzogiorno sono stati necessari anni per raggiungere il livello che il Nord aveva acquisito già nel 2008.
- Anche nelle regioni settentrionali non si è ancora arrivati all'equa distribuzione: nel biennio 2018/19, la percentuale del carico di lavoro familiare svolto dalle donne fra i 25 e i 44 anni, si attestava in queste regioni ancora al 60,9%.

INDICE DI ASIMMETRIA NEL LAVORO FAMILIARE NELLE COPPIE CON DONNA DI 25-44 ANNI PER RIPARTIZIONE GEOGRAFICA. ANNI 2008/2009 - 2018/2019. Valori percentuali (a)



Fonte: Istat, Elaborazione su dati Indagine Uso del tempo e Indagine Aspetti della vita quotidiana (a) I dati dal 2009-2010 al 2012-2013 sono stime; i dati dal 2014-2015 al 2018-2019 sono stime soggette a revisione.



Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page.



Durante il lockdown, con la chiusura dei principali luoghi sociali della cura (nidi, scuole, centri diurni, centri aggregativi) è riemersa con evidenza l'insostenibilità della "doppia presenza" femminile: nel lavoro produttivo e nel lavoro riproduttivo. Sono state le donne a caricarsi pressoché totalmente di bambine/i e ragazze/i e dei loro bisogni di assistenza, di attenzione, di educazione e di formazione; così come anche delle persone anziane e di quelle con disabilità e delle loro necessità di sussistenza, fisica e psicologica. Il tutto mantenendo l'impegno del lavoro produttivo che nella versione smart working è stato, per molte di loro, particolarmente gravoso per la difficoltà di trasformare la casa in ufficio con le sue esigenze di silenzio, ordine, rispetto delle priorità, tempestività delle risposte.

La stessa casa per molte di loro, così come per figlie e figli di minore età, si è rivelata un luogo estremamente pericoloso, quando, per il divieto di uscirne, le dinamiche di violenza intrafamiliare non hanno trovato sfogo nella possibilità di trascorrere buona parte della giornata fuori di essa o di trovare aiuto in altri luoghi (lavoro, centri antiviolenza, scuola, centri giovanili, centri diurni...). Per altre donne invece, quelle economicamente fragili perché del tutto dipendenti dal lavoro informale di collaboratrici domestiche, baby sitter, assistenti di persone non autosufficienti, il lockdown ha coinciso con l'impossibilità di accedere alle case che fino a prima erano il loro luogo di lavoro con la perdita improvvisa e totale di qualsiasi forma di sostentamento.

Per la popolazione migrante, infine, le difficoltà di interazione con la popolazione nativa si sono caricate del sospetto e della diffidenza che la demagogia discriminatoria già diffusa da alcuni partiti politici ha ottenuto come ulteriore saldo finale.

#### **Scheda 40 del Programma attuativo 2020 del Piano di Zona**

Le parti si sono dotate di uno specifico accordo riguardante l'applicazione della scheda 40 relativa al piano di zona territoriale 2018-2020 "Azioni di contrasto alle disuguaglianze e alla crisi economico sociale generatesi in seguito all'epidemia COVID-19", condivisa da Unione e Sindacati che delinea alcune risposte ai bisogni emersi senza tuttavia tematizzare la specificità delle conseguenze della pandemia sulle donne e risposte specifiche ai loro bisogni. La riduzione delle rette dei nidi per esempio, concordata tra Sindacati e Unione per il biennio 2019-2020 e richiamata in alcune sedi come esempio di politiche a favore delle donne, non va tanto intesa come una maggiore attenzione ai loro bisogni, ma come un atto dovuto di sostegno alla famiglia in considerazione di una necessaria più equa ripartizione del lavoro riproduttivo tra padri e madri.

#### **L'agenda ONU 2020-2030**

L'agenda ONU 2020-2030 colloca al quinto posto dei suoi diciassette obiettivi per uno sviluppo equo e sostenibile l'uguaglianza di genere (insieme alla lotta alla povertà e alla fame, all'aumento degli standard di salute, all'innalzamento della qualità dell'educazione) e lo indica come trasversale a tutti gli altri sedici. Si tratta di un'indicazione che conferma quanto contenuto nell'accordo di Unione e cioè la volontà di "contribuire a costruire una società più paritaria e più equa, che dia la possibilità a tutte le persone di sviluppare talenti e potenzialità in ugual misura, di accedere agli stessi strumenti e mezzi, carriere professionali e trattamenti economici, senza che vi siano impedimenti dovuti a responsabilità di cura o a stereotipi" e che invita a continuare a lavorare nella direzione della realizzazione dell'uguaglianza di genere con più determinazione.

#### **LE PARTI SI IMPEGNANO**

**1- Progettare in modo trasversale, nei vari ambiti amministrativi, politiche pubbliche che riducano la disparità** ed assicurino il rispetto delle differenze affinché siano garantite le pari opportunità fra tutte le persone, italiani e stranieri giovani e meno giovani, (mainstreaming) con particolare attenzione a percorsi di empowerment per le donne.

**Promuovere, nell'ambito dell'amministrazione pubblica, e nei luoghi di lavoro rappresentati, percorsi di formazione e sensibilizzazione sulle politiche di Pari Opportunità** nell'ottica di una valorizzazione delle differenze e di una loro interpretazione come potenziali ricchezze promotrici di sinergie positive nei luoghi di lavoro e nella società tutta.

#### **Linee di Intervento**

Al fine di omogenizzare le situazioni in tutti i comuni dell'Unione Comunale:

- Proposta di revisione in un'ottica di genere (linguaggio e contenuto) di Protocolli e Regolamenti delle Pubbliche Amministrazioni del territorio in raccordo con le specifiche Commissioni Consiliari e condivisi con queste stesse gli obiettivi di sensibilizzazione e di formazione all'utilizzo di una comunicazione attenta alle differenze di genere e non discriminatoria.

Dato quantitativo sui percorsi formativi svolti da Commissione Pari Opportunità Mosaico su disparità e rispetto delle differenze.





**2- Favorire e realizzare direttamente, azioni di sensibilizzazione in particolare rivolte ai più e le più giovani, sul tema delle pari opportunità,** contro la diffusione di stereotipi di genere e per favorire relazioni paritarie. Ciò avverrà sia in un'ottica di prevenzione della violenza che per rendere più giusta e prospera l'intera società.

#### *Linee di Intervento*

Realizzazione di un'indagine quanti-qualitativa sul coinvolgimento e i risultati di sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità dei servizi socioeducativi del territorio, dei Consigli Comunali dei Ragazzi e delle Ragazze, laddove costituiti, e di altre realtà educative presenti sul territorio. Coordinata da Commissione Pari Opportunità Mosaico in forma condivisa con i principali interlocutori interessati al tema tra ASC InSieme e Comuni con l'impiego di risorse umane afferenti alle Pari Opportunità

**3- Contribuire ad una reale parità di genere nella società,** che consenta a tutti e in particolare alle donne, di raggiungere la loro piena partecipazione al mercato del lavoro, alla politica ed alle istituzioni senza pregiudizi che influenzino le scelte del percorso di studi e la futura attività lavorativa o l'affermazione personale.

#### *Linee di Intervento*

Viste le statistiche ISTAT sul calo dell'occupazione femminile, anche a causa della pandemia, e i dati sulla concentrazione del lavoro riproduttivo ancora prevalentemente sulle donne, la parte politica dell'Unione e i Sindacati si impegnano a promuovere forme di riconoscimento e retribuzione del lavoro di cura.

Realizzazione di azioni di sensibilizzazione mediante pubblicità diffusa sui diritti delle donne e sul contrasto della violenza di genere mirate anche a dare informazione dei luoghi di riferimento per chi cerca aiuto.

Nell'ambito del progetto metropolitano che prevede una Stanza Rosa in ogni Unione di Comuni metropolitana, vista la presenza della Stanza Rosa presso la stazione dei Carabinieri di Sasso Marconi, mantenere e sviluppare la collaborazione tra Forze dell'Ordine, Comuni, Servizi Sociali al fine di garantire in tutto il territorio un accesso protetto e accogliente alle persone che vogliono denunciare.

**4- Promuovere politiche che favoriscano la tutela della genitorialità, della maternità e della paternità del lavoro di cura di qualità e condiviso.** Obiettivo dichiarato deve essere quello di supportare le persone nella conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, lavoro e famiglia, promuovendo servizi adeguati, a sostegno dell'infanzia, dell'adolescenza e della terza età.

#### *Linee di Intervento*

Proposta di realizzazione, presso alcune aziende partecipate del territorio (Adopera Melamangio), di un'indagine quali-quantitativa sull'utilizzo dei congedi parentali per paternità e per maternità coordinata dai sindacati e con il supporto di Commissione Pari Opportunità Mosaico, in accordo con i referenti delle aziende stesse.

Apertura di Baby pit stop in alcune sedi comunali e/o nei luoghi di maggiore aggregazione.

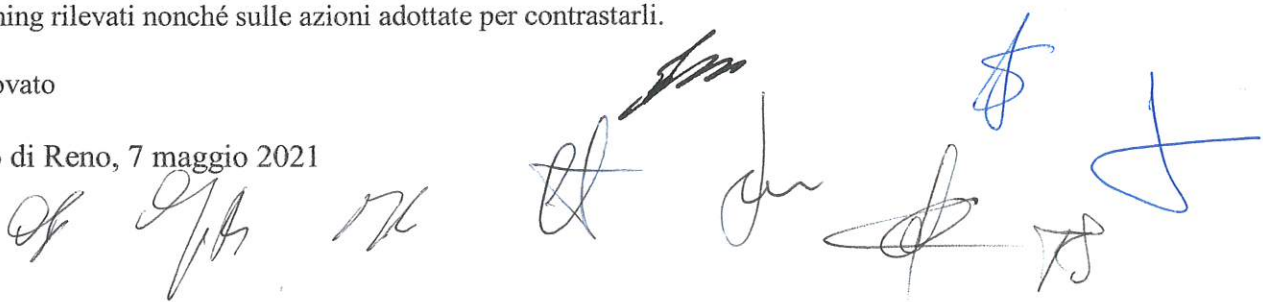
**5- Promuovere, favorire e sostenere il coinvolgimento del mondo imprenditoriale e del lavoro in tema di parità di genere** come, ad esempio, campagne di comunicazione, convegni, formazione specifica, manifestazioni culturali, anche in collaborazione con le associazioni che si occupano di promuovere riflessione e pensiero fra gli uomini sul proprio ruolo nella società e nelle relazioni interpersonali.

#### *Linee di Intervento*

Realizzazione di percorsi sperimentali presso alcune aziende del territorio e presso le Pubbliche Amministrazioni del territorio (Unione, Comuni, ASC InSieme), di un'indagine quantitativa sulle posizioni organizzative avanzate di donne e quali-quantitativa sui casi di violenza di genere/body shaming rilevati nonché sulle azioni adottate per contrastarli.

Letto e approvato

Casalecchio di Reno, 7 maggio 2021



Per le Amministrazioni Comunali

Casalecchio di Reno

*Mario Sora*

Monte San Pietro

Sasso Marconi

Valsamoggia

Zola Predosa

Per le OO.SS

CGIL

*[Signature]*  
*Edoardo Pirovano*  
*Paolo Carati*

CISL

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*Vincenzo Curcio*

UIL

*[Signature]*