

REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Atti amministrativi

AGENZIA LAVORO

Atto del Dirigente DETERMINAZIONE

Num. 2172 del 01/12/2025 BOLOGNA

Proposta: DLV/2025/2235 del 01/12/2025

Struttura proponente: SERVIZIO TERRITORIALE EST
AGENZIA REGIONALE PER IL LAVORO

Oggetto: PROTOCOLLO D'INTESA TRA L'AGENZIA REGIONALE PER IL LAVORO -
CENTRO PER L'IMPIEGO DI SAVIGNANO SUL RUBICONE, CONSIGLIERE
PROVINCIALI DI PARITA' E UNIONE RUBICONE E MARE PER LA
PROMOZIONE E LA DIFFUSIONE DEGLI STRUMENTI DI CONCILIAZIONE DEI
TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Autorità emanante: IL RESPONSABILE - SERVIZIO TERRITORIALE EST

Firmatario: ANNAMARIA DITERLIZZI in qualità di Responsabile di servizio

**Responsabile del
procedimento:** Annamaria Diterlizzi

Firmato digitalmente

LA DIRIGENTE

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 30 marzo 2001, n. 165 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”* e ss.mm.ii.;
- il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 *“Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro”* e ss.mm.ii.;
- il Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”* e ss.mm.ii, che attribuisce alle Consigliere e ai Consiglieri di parità, effettivi e supplenti, il compito di intraprendere ogni utile iniziativa per la promozione e il controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro;
- 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”*;

Richiamata altresì la Delibera dell’Assemblea Legislativa della Regione Emilia-Romagna 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 2025, approvato dalla DGR n. 1059/2025, che prevede a pagina 3 *“prospettive evolutive, in coerenza con gli attuali indirizzi e priorità del “Patto per il lavoro e per il clima” e pronti ad assumere e dare attuazione alle nuove priorità e ai nuovi temi attraverso i quali potrà essere aggiornato il Patto [...] al fine di contribuire al benessere economico, sociale, assistenziale e ambientale della comunità”* e a pagina 40 *“principale impegno dell’ARL sarà quello di costruire le condizioni organizzative ed operative per l’introduzione, tra i servizi erogati, dell’orientamento informativo sui temi della conciliazione. [...]*

per creare le condizioni istituzionali, organizzative ed operative, attraverso l'attivazione di relazioni con i soggetti titolari degli strumenti di conciliazione (principalmente i Comuni), che favoriscano interventi come la definizione delle modalità per acquisire/aggiornare le informazioni, la formazione degli operatori, l'adeguamento dei sistemi informativi, al fine di garantire alla sua utenza, e principalmente al target femminile, un adeguato supporto nel dare risposta ai bisogni di conciliazione. Fornendo loro una panoramica dei servizi disponibili sul tema ed eventualmente rinviandole ai soggetti preposti all'attivazione, si punta a mitigare uno dei principali ostacoli all'inserimento lavorativo delle donne”;

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”;*

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 agli anni 2023-2024 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 50% circa del totale delle dimissioni convalidate);

Considerato 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;
- l'Agenzia regionale per il lavoro, tramite il Centro per l'Impiego di Savignano sul Rubicone 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;
- l'Unione Rubicone e Mare, in qualità di ente al quale afferiscono i Comuni di Savignano sul Rubicone, Borghi, Cesenatico, Gambettola, Gatteo, Longiano, Roncofreddo, S. Mauro Pascoli, Sogliano al Rubicone, quali Enti territoriali più prossimi 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;
- le Consigliere provinciali di Parità, nei limiti delle proprie competenze e delle proprie risorse, si impegnano a collaborare con i soggetti firmatari;

Preso atto che:

- il Direttore dell'Agenzia è il responsabile dell'attività di indirizzo, regolazione e controllo dell'attività svolta dalle unità organizzative dell'Agenzia regionale per il lavoro e del personale assegnato;

- con Determinazione n. 284 del 10/4/2017 il Direttore ha disposto che i Dirigenti dell'Agenzia provvedono all'attuazione dei progetti e delle gestioni assegnate dal Direttore, tramite l'adozione dei relativi atti e provvedimenti amministrativi;

Richiamato l'art. 15 della legge 241/1990, il quale prevede la possibilità di concludere accordi tra le amministrazioni pubbliche per disciplinare lo svolgimento in collaborazione di attività di interesse comune, e che dal 1° gennaio 2013 detti accordi devono essere sottoscritti con firma digitale;

Ritenuto opportuno definire un protocollo d'intesa tra l'Agenzia Regionale per il lavoro – Centro per l'impiego di Savignano sul Rubicone, le Consiglieri di parità della Provincia di Forlì-Cesena e l'Unione Rubicone e Mare per la promozione e diffusione degli strumenti di conciliazione vita-lavoro presenti sul territorio dell'Unione, destinati a persone disoccupate e lavoratori/trici, per migliorare il loro benessere e favorire il loro ingresso/permanenza nel mercato del lavoro;

Ritenuto opportuno, conseguentemente, prevedere che alla sottoscrizione del Protocollo provveda il Dirigente del Servizio Territoriale Est di Forlì-Cesena e di Rimini al quale, con il presente atto, si conferisce delega e che viene altresì autorizzato ad attivare ogni ulteriore attività e atto al fine di perseguire gli obiettivi posti dal citato Protocollo, nel rispetto di quanto contenuto nel Protocollo d'intesa, come riportato nell'Allegato 1, parte integrante e sostanziale del presente atto;

Verificato che il protocollo in oggetto non comporta nuovi oneri a carico del bilancio dell'Agenzia Regionale per il Lavoro.

Preso atto che l'Unione Rubicone e Mare con propria Delibera di Giunta n. 90 del 6/11/2025 ha approvato l'Accordo in oggetto, dando mandato al Presidente dell'Unione per la firma del Protocollo medesimo;

Richiamate altresì le seguenti deliberazioni di Giunta regionale:

- n. 1620 del 29/10/2015 di "Approvazione dello Statuto dell'Agenzia regionale per il lavoro in attuazione della L.R. 13/2015", come modificato con deliberazione della Giunta regionale n. 2181 del 28/12/2017;
- n. 364 del 11 marzo 2019 "Approvazione modifica del regolamento di organizzazione dell'Agenzia Regionale per il Lavoro approvato con delibera di Giunta Regionale n. 1927/2016 e di quanto disposto con delibera di Giunta Regionale n. 2181/2017";
- n. 1187 del 16 luglio 2025 "XII Legislatura. Affidamento degli incarichi di Direttore generale e di Direttore di alcune Agenzie regionali ai sensi degli artt. 43 e 18 della l.r. n. 43/2001" che ha disposto l'incarico del Direttore dell'Agenzia Regionale per il Lavoro fino a fine legislatura, e successiva determinazione di presa d'atto del Servizio Affari Generali e Risorse Umane dell'Agenzia Regionale per il Lavoro n. 1430 del 22/7/2025;
- n. 1004 del 20/6/2022 recante "Definizione di competenze e responsabilità in materia di protezione dei dati personali. Abrogazione della deliberazione di Giunta Regionale n. 1123/2018";

Richiamate altresì le determinazioni del Direttore dell'Agenzia:

- n. 79 del 26/10/2016 con la quale ha adottato il Regolamento di organizzazione dell'Agenzia stessa, approvato dalla Giunta Regionale con deliberazione n. 1927 del 21 novembre 2016, come successivamente modificato con deliberazione di Giunta Regionale n. 2181 del 28 dicembre 2017 ed in particolare l'art. 10 e successive modificazioni ed integrazioni;
- n. 1256 del 14/10/2022 "Ripartizione delle competenze in tema di privacy e linee guida per i soggetti attuatori e gli incaricati dell'Agenzia Regionale per il Lavoro – Abrogazione della determinazione n.1141/2018;
- n. 2023 del 22/11/2023 avente ad oggetto: "Macrostruttura dell'Agenzia Regionale per il Lavoro Emilia-Romagna. Modificazione a seguito riorganizzazione. Approvazione declaratorie posizioni dirigenziali Politiche del lavoro, Affari generali e risorse umane e Innovazione e trasformazione digitale";
- n. 43 del 16/01/2024 avente ad oggetto "Approvazione della nuova disciplina organica delle attribuzioni dei servizi e delle strutture centrali dell'Agenzia Regionale per il Lavoro";

- n. 2219 del 21/12/2023 “Conferimento incarichi dirigenziali di Responsabile dei servizi territoriali, politiche del lavoro, affari generali e risorse umane, bilancio e patrimonio, innovazione e trasformazione digitale presso l'Agenzia Regionale per il lavoro con decorrenza 1/1/2024;
- n. 134 del 31/1/2025 con cui è approvato il P.I.A.O. 2025-2027 “Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 – approvazione”, aggiornata con Determinazione n. 1301 del 27/6/2025, primo aggiornamento sottosezione di programmazione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026" e con Determinazione n. 1763 del 30/9/2025, Secondo aggiornamento sottosezione di programmazione 2.2 “Performance”;
- n. 537 del 2/4/2024 recante “Attribuzioni ai dirigenti territoriali dell'agenzia regionale per il lavoro in materia di sedi decentrate, collaborazioni interistituzionali sul territorio e presa in carico delle sedi dei CPI realizzate in attuazione del piano di potenziamento”

Acquisito il parere favorevole del Direttore dell’Agenzia;

Visti:

- il Regolamento UE del 27 aprile 2016, n. 679 “General Data Protection Regulation”
- il D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, recante “Codice in materia di protezione dei dati personali” e ss.mm.;
- la Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” e ss.mm.ii.;
- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni” e successive modifiche;

Attestato che nei confronti della sottoscritta non sussistono situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, ex art. 6-bis della l. n. 241/1990;

Attestata la regolarità amministrativa del presente atto;

DETERMINA

per le motivazioni indicate in premessa e qui integralmente richiamate:

1. di approvare il protocollo d'intesa tra l'Agenzia regionale per il lavoro – Centro per l'impiego di Savignano sul Rubicone, le Consiglieri di parità della Provincia di Forlì-Cesena e l'Unione Rubicone e Mare per la promozione e diffusione degli strumenti di conciliazione vita-lavoro presenti sul territorio dell'Unione stessa, destinati a persone disoccupate e lavoratori/trici, come riportato nell'Allegato 1, parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di dare atto che in conseguenza dell'adozione del presente atto non sono previsti oneri a carico del bilancio dell'Agenzia regionale per il lavoro;
3. di dare atto che alla sottoscrizione del Protocollo d'Intesa provvederà la sottoscritta Dirigente del Servizio Area Est Ambiti di Forlì-Cesena e di Rimini, prevedendo che sia possibile apportare, in sede di sottoscrizione, eventuali ed opportune modifiche o integrazioni non sostanziali che si rendessero necessarie ed attivare ogni ulteriore attività e atto al fine di perseguire gli obiettivi posti dal citato Protocollo, nel rispetto di quanto contenuto nello schema di Protocollo allegato;
4. di dare atto che il presente Protocollo d'Intesa ha durata di 3 anni a decorrere dalla data di sottoscrizione, con possibilità di rinnovo alla scadenza;
5. di stabilire che, per quanto previsto in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione, si provvederà ai sensi delle disposizioni normative ed amministrative richiamate in premessa.

LA DIRIGENTE

Dott.ssa Annamaria Diterlizzi

Documento firmato digitalmente



PROTOCOLLO D'INTESA

“PER LA PROMOZIONE E LA DIFFUSIONE DEGLI STRUMENTI DI CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO NEL TERRITORIO DELL'UNIONE RUBICONE E MARE”

TRA

Agenzia Regionale per il Lavoro (di seguito Agenzia), rappresentata dalla Dirigente del Servizio Territoriale Area EST, Annamaria Diterlizzi, la quale 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, in base alle Determinazioni Dirigenziali n. 537 del 2/4/2024 e n. del ;

Le Consigliere di Parità della Provincia di Forlì-Cesena;

L'Unione Rubicone Mare, rappresentata dalla Presidente pro tempore Tania Bocchini la quale dichiara di intervenire al presente atto non in nome proprio ma in rappresentanza dell'Unione Rubicone e Mare con sede in Cesenatico Via M. Moretti n. 5, in base alle delibere di Giunta Unione n. 65 del 25/07/2024 e n. 90 del 6/11/2025;

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 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e ss.mm.ii;
- il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 “Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro” e ss.mm.ii;
- il Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” e ss.mm.ii, che attribuisce alle Consigliere e ai Consiglieri di parità, effettivi e supplenti, il compito di intraprendere ogni utile iniziativa per la promozione e il controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro;
- 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”.

Richiamata altresì la Delibera dell'Assemblea Legislativa n. 81 del 10 maggio 2022 “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*”;

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 agli anni 2023-2024 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 50% circa del totale delle dimissioni convalidate);

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;
- L'Unione Rubicone e Mare, in qualità di ente a cui i Comuni di afferenza hanno trasferito alcune delle funzioni relative ai servizi 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, le Consiglieri di parità della Provincia di Forlì-Cesena e l'Unione Rubicone e Mare, per la promozione e diffusione degli strumenti di conciliazione vita-lavoro presenti sul territorio dei Comuni ad esso afferenti, destinati a disoccupati e lavoratori.
3. I lavoratori e i disoccupati che si rivolgono all'ARL, tramite l'ufficio territoriale denominato "Centro per l'Impiego", potranno ricevere informazioni orientative e materiale informativo riguardante gli strumenti disponibili per facilitare la conciliazione tra esigenze lavorative e familiari, inclusi i servizi e le misure di supporto, le modalità di accesso e i soggetti di riferimento competenti presenti sul territorio dell'Unione per i servizi da questa gestiti, quali a titolo esemplificativo:
 - Servizi assistenziali:
 - Informazioni per l'accesso ai Servizi Sociali
 - interventi a favore dei caregivers
 - Sportelli informativi:
 - Centro per le famiglie
 - sportelli sociali
 - sportello infocarer
 - sportello CAAD
 - Servizi educativi
 - nido d'infanzia
 - pre e post scuola
 - servizio scuola bus
 - etc.
4. Le Parti si impegnano, nel rispetto delle reciproche competenze, a collaborare per facilitare l'accesso a tali informazioni e favorire la più ampia diffusione e conoscenza degli

strumenti di conciliazione vita-lavoro, promuovendo iniziative di comunicazione e sensibilizzazione

5. 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 Savignano sul Rubicone si impegna a:

- favorire un'adeguata informazione e diffusione degli strumenti promossi dall'Unione Rubicone e Mare dai Comuni afferenti per sostenere 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);
- 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 l'Unione Rubicone e Mare ed i Comuni afferenti per la realizzazione di eventi informativi (seminari, workshop, convegni), organizzati in raccordo con le Consigliere provinciali di parità, riguardanti il tema dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata e di riflessione e confronto per la costruzione di proposte per favorire l'occupazione femminile.

Articolo 3

Impegni delle Consigliere Provinciali di parità

Le consigliere di parità, nei limiti delle proprie competenze e delle proprie risorse, si impegnano a collaborare con i soggetti firmatari per:

- fornire adeguate risposte alle lavoratrici e ai lavoratori al fine di contrastare ogni forma di discriminazione che, direttamente e indirettamente, limita o impedisce la piena occupazione, in particolare delle donne e dei giovani, sia nell'accesso che nella permanenza nel mercato del lavoro;
- favorire lo sviluppo di una effettiva azione di promozione delle pari opportunità nel mondo del lavoro e di contrasto alle discriminazioni di genere e ad ogni forma di molestia, vessazione o violenza sul posto di lavoro o nell'accesso al lavoro, anche attraverso la partecipazione a tavoli e incontri seminariali;
- incentivare le aziende, pubbliche e private presenti sul territorio, alla sperimentazione e adozione di politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche attraverso l'eventuale utilizzo degli strumenti offerti da bandi europei, nazionali e regionali;

- promuovere il miglioramento delle politiche di conciliazione tra vita familiare e lavorativa, sistemi di responsabilità sociale d'impresa e welfare aziendale, al fine di accrescere una cultura di gestione del personale in azienda orientata al benessere delle persone e delle rispettive famiglie;
- favorire lo sviluppo di un'adeguata formazione rivolta ai lavoratori, ai quadri aziendali alle RSU sui temi delle pari opportunità e non discriminazione nel mondo del lavoro, per la diffusione e la sensibilizzazione delle buone pratiche in materia di Pari Opportunità nel mondo del lavoro e per una migliore capacità di individuazione delle discriminazioni e degli strumenti per combatterla;
- promuovere la progettazione di Azioni Positive sul territorio, allo scopo di prevenire e rimuovere situazioni discriminatorie o di squilibrio di genere,
- adottare congiuntamente ogni altra iniziativa utile di sensibilizzazione dei contesti lavorativi e della società civile sui temi delle discriminazioni di genere e della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Articolo 4

Impegni dell'Unione

1. L'Unione Rubicone e Mare., tramite l'ufficio Servizi Sociali, 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 dall'Unione 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 dell'Unione stessa.

Articolo 5

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 6

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 7

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*.

Per l'Agenzia Regionale per il Lavoro
Dirigente
Annamaria Diterlizzi
(firmato digitalmente)

Per l'Unione Rubicone e Mare
Presidente
Tania Bocchini
(firmato digitalmente)

Le Consigliere di parità
Sonia Alvisi (effettiva)
Novella Castori (supplente)
(firmato digitalmente)