



Comune di Fornovo di Taro
(Provincia di Parma)

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 FORNOVO DI TARO

TRA

Agenzia Regionale per il Lavoro Emilia-Romagna (di seguito ARL), rappresentata dalla Dirigente Liliana Tassaroli, 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;

E

Il Comune di Fornovo di Taro, con sede in Fornovo di Taro, – Piazza Libertà 11, rappresentato dalla Sindaca Emanuela Grenti

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 che con delibera della Giunta del Comune di Fornovo di Taro, n.6 del 21/01/2025 è stato approvato il PIAO 2025/2027 il quale alla Sottosezione di programmazione 3.1 Struttura organizzativa, illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e contiene altresì gli Obiettivi per il miglioramento della salute di genere (ex PIANO DI AZIONI POSITIVE, di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198);

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 70,4% nell’anno 2023 e per il 69,5% nell’anno 2023 del totale delle dimissioni convalidate). Le motivazioni che determinano l’allontanamento dal mondo del lavoro presenta profonde differenze di genere. Nel complesso la difficoltà di cura rappresenta nel 2023 il 74,7% delle convalide, valore che è passato al 77,5% nel 2024. Per le convalide femminili la motivazione prevalente è la difficoltà di conciliazione tra lavoro e cura del bambino/a: in particolare la maggioranza delle lavoratrici madri ha collegato tale difficoltà all’assenza di servizi (il 45,2% nel 2023, il 47,5% nel 2024). Per i lavoratori padri invece la motivazione principale di recesso è di carattere professionale, ovvero per passaggio ad altra azienda (72,2% nel 2023 e 66,6% nel 2024) mentre la cura dei figli è la motivazione solo nel 16,7% dei casi nel 2023 e del 21,1% nel 2024.

RICHIAMATA, altresì, la Determinazione del Direttore del 2 aprile 2024, n. 537 “*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*” con la quale sono state attribuite “*ai dirigenti dei Servizi territoriali la responsabilità del procedimento di formalizzazione dei rapporti di collaborazione interistituzionale, tramite la stipula di Protocolli di intesa e/o Convenzioni, delegandoli alla sottoscrizione dei medesimi Protocolli di intesa/Convenzioni in nome e per conto dell’Agenzia*”,

ACQUISITO, in data 24 settembre 2025 parere favorevole del Direttore dell’Agenzia in merito al presente Protocollo

In esecuzione della deliberazione di CC n.43 del 30/09/2025

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'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 Fornovo di Taro, 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 presente Protocollo.
2. Il presente Protocollo definisce le modalità di collaborazione tra Agenzia Regionale per il Lavoro, di seguito ARL, e il Comune di Fornovo di Taro, per la promozione e diffusione degli strumenti di conciliazione vita-lavoro presenti sul territorio del Comune, 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;
 - Servizio di trasporto, servizio mensa e materiale didattico;
 - Nidi d'infanzia e servizi integrativi/sperimentali;
 - Centri educativi pomeridiani;
 - Servizio pre-scuola e doposcuola;
 - Centri estivi per minori;
 - c. Servizi per minori con disabilità:
 - Appoggio assistenziale nell'ambito della scuola anche a fini educativi;
 - Contributi economici a sostegno della famiglia;
 - Attività di tempo libero, ricreative e di socializzazione, di vacanza e sportive;
 - Assistenza domiciliare a prevalente aiuto domestico di sostegno alla famiglia o sostegno educativo a domicilio.
 - d. Servizi di assistenza per anziani:
 - Servizi di assistenza domiciliare (assistenza domiciliare, contributo alla domiciliarità, assegno di cura, servizio di accompagnamento sociale, centri diurni, spazi collettivi);

- Servizi residenziali (comunità alloggio, appartamento protetto, casa protetta, 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 nel 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 Borgo Val di Taro, si impegna a:

- garantire ai cittadini un'adeguata informazione e diffusione degli strumenti promossi dal Comune di Fornovo di Taro, 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);
- 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 Fornovo di Taro, 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 Fornovo di Taro

1. Il Comune di Fornovo di Taro, 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'ARL 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 Fornovo di Taro.

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*.

Fornovo di Taro, 31/10/2025

Per l'Agenzia Regionale per il Lavoro
La Dirigente
Liliana Tassaroli

Per il Comune di Fornovo di Taro
La Sindaca
Emanuela Grenti



Firmato digitalmente da:
Grenti Emanuela
Firmato il 31/10/2025 12:58
Seriale Certificato: 3689024
Valido dal 27/06/2024 al 27/06/2027
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA