



PROTOCOLLO DI INTESA PER IL RILANCIO DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE

ex art. 15 lg. 241/1990

(Approvato con Delibera della Giunta camerale n. 104 del 18 maggio 2021)

TRA

CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA, ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI TORINO (C.F. 80062130010) rappresentata dal Presidente Dario Gallina o persona da lui delegata, domiciliato per la carica in Torino, Via Carlo Alberto, 16 (qui di seguito più brevemente indicata come Camera di commercio)

E

CONSIGLIERA DI PARITA' DELLA CITTA' METROPOLITANA DI TORINO PREMESSO CHE

- L'art. 15 della Legge 241/90 dispone che: "... le pubbliche amministrazioni possono sempre concludere tra loro accordi per disciplinare lo svolgimento in collaborazione di attività di interesse comune";
- L'attività svolta dalle Consigliere e dai Consiglieri di Parità del/la Ministro/a del lavoro e politiche sociali, di concerto con Ministro/a delle pari opportunità, è dovuta per legge, ai sensi del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e rientra fra le competenze della Città metropolitana.
- Le/i Consigliere/i di Parità controllano, ognuna/o nel proprio ambito territoriale, l'attuazione dei principi di uguaglianza e di opportunità tra uomini e donne in ambito lavorativo e supportano le lavoratrici e i lavoratori oggetto di discriminazioni di genere.
- Gli artt. 1 e 2 della Legge 580/93 dispongono le funzioni di interesse generale delle Camere di commercio per il sistema delle imprese e lo sviluppo delle economie locali;
- Le Camere di commercio svolgono, nell'ambito delle funzioni per lo sviluppo delle economie locali, funzioni di interesse generale per il sistema imprenditoriale, supportando la trasformazione digitale e tecnologica delle aziende locali, anche afferente soluzioni tecnologiche relative all'organizzazione del lavoro, attraverso iniziative di informazione e di assistenza;
- Le Camere di commercio, alla luce della legge 580/1993, come modificata dal D.Lgs. n. 219/2016 che ha attribuito agli enti camerali funzioni in materia di orientamento al lavoro, di collegamento scuola-lavoro e università-lavoro, di supporto alle esigenze delle imprese nella ricerca di risorse umane, hanno assunto un ruolo attivo nella promozione di queste attività, coinvolgendo le imprese e contribuendo allo sviluppo del sistema economico locale, individuando anche iniziative dirette, da un canto a promuovere l'innovazione della gestione del lavoro e dei processi aziendali attraverso l'inserimento di nuovi strumenti/competenze legati alla gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro, e dall'altro a contribuire alla crescita di competenze in tale materia;
- La Camera di commercio di Torino, nell'ambito delle competenze in materia di supporto all'imprenditoria, con delibera n. 548/99 la Giunta della Camera di

commercio di Torino ha autorizzato il recepimento e l'applicazione del protocollo d'intesa siglato tra Ministero dell'Industria ed Unioncamere riguardante la costituzione di un comitato per l'imprenditoria femminile presso le Camere di commercio. Nello specifico il Comitato per l'imprenditoria femminile è stato costituito presso la Camera di commercio con l'obiettivo di promuovere la nascita e lo sviluppo delle imprese femminili dando vita anche a reti sinergiche con altri organismi del territorio e valorizzare le realtà femminili esistenti attraverso il rafforzamento del ruolo e della consapevolezza delle donne nel mondo dell'imprenditorialità

- Per far fronte alla fase post emergenza Covid-19, per la definizione di eventuali interventi, le Camere di commercio hanno monitorato l'andamento dell'avvio d'impresе. In particolare dal VI Rapporto sull'imprenditoria emergono dei dati preoccupanti e un'inversione di tendenza: tra aprile e giugno di quest'anno, le iscrizioni di nuove aziende guidate da donne sono oltre 10mila in meno rispetto allo stesso trimestre del 2019. Questo forte calo - pari al -42,3% - è superiore a quello registrato dalle attività maschili (-35,2%). Ad oggi, le imprese femminili contano quasi 5mila unità in meno rispetto allo scorso anno. Negli ultimi 5 anni infatti (dal 2014 al 2019) le imprese in rosa sono cresciute a un ritmo molto più intenso di quelle maschili: +2,9% contro +0,3%, andando a contribuire al 75% dell'incremento complessivo di tutte le imprese in Italia.
- La Consigliera di Parità della Città Metropolitana per fronteggiare le diverse fasi di emergenza sanitaria Covid-19, ha garantito il proprio sostegno all'occupazione femminile. Le statistiche Istat relative al 2020 rilevano 470 mila occupate in meno rispetto allo stesso periodo del 2019 con un calo del 4,7 per cento.

CONSIDERATO CHE

Le Parti, nell'ambito delle rispettive competenze, valutata la specifica realtà del territorio e i fabbisogni delle imprese femminili e delle donne occupate sono interessate a instaurare un rapporto di reciproca collaborazione, al fine di realizzare iniziative congiunte allo scopo di realizzare misure atte a sostenere le donne occupate, a far nascere e crescere le loro imprese e ad aumentare il numero delle donne lavoratrici.

La pandemia e il conseguente lockdown hanno evidenziato un gap gender a sfavore delle donne.

LE PARTI CONVENGONO E STIPULANO QUANTO SEGUE

Art. 1 - Valore delle premesse

Le premesse al presente Protocollo costituiscono parte integrante dello stesso.

Le Parti intendono contribuire a realizzare, in attuazione dei relativi fini istituzionali, la più ampia collaborazione.

Art. 2 - Oggetto dell'intesa e impegni delle parti. Ambiti dell'azione condivisa

Le Parti concordano di individuare congiuntamente gli ambiti di intervento, in riferimento ai quali si impegnano ad attuare, sulla base delle specifiche competenze, delle professionalità possedute e dell'esperienza, una forma qualificata di collaborazione per la realizzazione di iniziative quali quelle sottoelencate a titolo esemplificativo e non esaustivo:

1. Reciproca collaborazione per l'attuazione di progetti e programmi in comune finalizzati al rilancio dell'occupazione e dell'imprenditoria femminile attraverso la promozione e/o l'organizzazione di corsi di formazione digitale finanziati da

- fondi europei e/o regionali. L'innovazione digitale può essere un'occasione per l'occupazione femminile e per la lotta alle disuguaglianze e alle discriminazioni di genere.
2. **Monitoraggio del lavoro agile (smart working) in fase emergenziale e analisi del suo impatto sull'equilibrio vita-lavoro.** Il ricorso a questa modalità di lavoro, molto utilizzato in particolar modo dalle multinazionali americane (in base ai dati Eurostat negli USA già nel 2018 il 37% dei lavoratori lo utilizzava, in Gran Bretagna 20,2% rispetto al 2% dell'Italia) ha subito un'accelerazione anche in Italia durante il lockdown e ha cambiato in modo determinante il modo di lavorare e di concepire il lavoro che, se debitamente normato nei CCNL, può essere uno degli strumenti che può permettere un maggiore equilibrio vita-lavoro.
 3. **Realizzazione di campagne di formazione culturale per l'emancipazione lavorativa delle donne e per una maggiore condivisione delle responsabilità genitoriali,** soprattutto coloro che hanno lasciato il lavoro spinte da condizionamenti familiari che le ritengono più utili nell'accudimento dei figli piuttosto che indipendenti finanziariamente. La formazione deve includere anche: il sostegno nell'inserimento nel mondo del lavoro dipendente o dell'imprenditoria a qualsiasi età e l'educazione finanziaria, partendo dalla consapevolezza della necessità di investimenti sociali da parte degli enti competenti, affinché siano rispondenti alle necessità del mondo del lavoro e pertanto assumendo la funzione di stimolo finalizzata alla loro realizzazione. Sono molte le donne che una volta cresciuti i figli desiderano rientrare nel mondo del lavoro ma spesso non sono più qualificate e in ogni caso non si occupano di gestione finanziaria neanche a livello familiare.
 4. **Realizzazione di campagne di promozione, fin dalla scuola primaria che favoriscano l'interesse delle bambine anche per le discipline non tradizionalmente femminili (ossia le STEM Science, Technology, Engineering and Mathematics),** percorsi di educazione scolastica, utili dalle prime fasi della scolarizzazione ma fondamentali nel resto della formazione, anche come fattore protettivo rispetto alla violenza economica e interventi/testimonianze di donne imprenditrici o ricercatrici che forniscano degli esempi da seguire. Il soffitto di cristallo inizia infatti dalle scuole.
 5. **Azioni di formazione e sensibilizzazione sulla violenza domestica e le molestie e discriminazione di genere nell'ambiente di lavoro.** La violenza domestica e le molestie e discriminazioni di genere, si intrecciano e trovano basi comuni in una cultura che legittima la prevaricazione sulle donne. Le perdite economiche per le aziende dovute a tali violenze sono importanti con costi anche per le lavoratrici. Il costo per la società della violenza domestica e discriminazione di genere nel lavoro ammonta a 23 miliardi di euro l'anno in Italia. La modalità scelta sarà preventiva e collaborativa tra i vari enti coinvolti; l'intento è favorire il dialogo tra le parti in azienda: verranno pertanto organizzati durante tutto l'anno, eventi di sensibilizzazione su tali temi on line o in presenza, presso Associazioni di categoria, Camera di commercio ed eventualmente imprese.
 6. **Promozione incentivata, tra le imprese femminili, e condivisione di strumenti di Welfare e di conciliazione tra la vita familiare e quella lavorativa.** La Regione Piemonte ha attivato nel 2018 diverse misure per favorire il Welfare Aziendale e Unioncamere Piemonte ha operato come soggetto attuatore. E' fondamentale che proseguano queste misure che favoriscono l'implementazione di esperienze virtuose di Welfare aziendale da parte di aziende private, in risposta alla domanda di conciliazione dei tempi di

vita e di lavoro, sviluppare e/o ottimizzare i servizi per il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, dei loro familiari nonché della cittadinanza in generale

7. **Promozione di misure di accesso al credito facilitate** come per esempio premialità per imprese femminili o per imprese che hanno in maggioranza personale femminile. E' auspicabile che gli enti pubblici locali, nei limiti delle loro competenze, prevedano agevolazioni fiscali e, ove possibile, piccoli stanziamenti di contributi a fondo perduto per l'avvio di nuove imprese.
8. Scambio di informazioni su materie di reciproco interesse, nel rispetto della normativa di cui al GDPR 25/05/2018 Regolamento Europeo per la protezione dei Dati Personali, per la realizzazione di studi e analisi volti ad indirizzare politiche efficaci di prevenzione della discriminazione di genere sul lavoro e la violenza domestica.

Le azioni sopra descritte sono riportate nella carta d'intenti allegata al presente accordo affinché enti, associazioni ed istituzioni interessate a condividere gli obiettivi del documento, possano aderirvi in ogni momento attraverso l'invio di una comunicazione.

La comunicazione dovrà essere indirizzata ad entrambi i soggetti firmatari che, ottenuto il parere del Comitato di coordinamento costituito ai sensi dell'art. 4 del presente accordo, potranno accogliere le singole richieste di partecipazione. L'adesione alla carta d'intenti da parte di terzi soggetti non comporterà la necessità di appositi provvedimenti amministrativi, fatta salva l'opportunità di comunicare periodicamente agli organi competenti, le avvenute nuove sottoscrizioni.

Art. 3 Autonomia delle parti

La collaborazione fra le parti sancita secondo le modalità di cui all'art. 2 non è da intendersi esclusiva, in quanto le parti hanno facoltà di sviluppare azioni e progettualità in autonomia o con il coinvolgimento di soggetti non firmatari del presente protocollo in qualsiasi ambito lo ritengano opportuno, ivi compresi quelli indicati al precedente art. 2.

Art. 4 – Comitato di Coordinamento

La collaborazione tra le parti viene gestita per l'intera durata del protocollo da un Comitato di Coordinamento composto da quattro componenti nominati due in rappresentanza dell'ente camerale e due dell'ufficio della Consigliera di parità della Città Metropolitana, il quale si avvarrà del supporto amministrativo e tecnico delle strutture dei soggetti firmatari e curerà l'attività di monitoraggio e verifica dei risultati delle attività previste dal presente atto.

Per ogni ambito di intervento individuato il Comitato definirà piani operativi nei quali saranno specificate le azioni, i tempi e le risorse per il raggiungimento delle finalità individuate.

La partecipazione al Comitato di Coordinamento è da intendersi a titolo gratuito.

Art.5 – Tutela progetti collaborativi

Le Parti valutano insieme l'opportunità di procedere al deposito di eventuali marchi e brevetti concernenti i risultati o le invenzioni frutto dei progetti collaborativi, fatti salvi i diritti di proprietà intellettuale e quelli derivanti dallo sfruttamento dell'invenzione, che sono disciplinati dalle leggi vigenti in materia.

In ogni caso la proprietà intellettuale relativa alle metodologie ed agli studi, frutto del progetto collaborativo, sarà riconosciuta a ciascuna Parte.

Le Parti si impegnano ad assicurare la riservatezza nei riguardi di terzi in relazione a dati, notizie ed informazioni di cui possano venire a conoscenza nell'attuazione dei progetti di collaborazione, nonché tra le Parti.

Art. 6 – Utilizzo dei segni distintivi

Le parti si danno atto dell'esigenza di tutelare e promuovere l'immagine dell'iniziativa comune e quella di ciascuna di esse.

In particolare il logo della Consigliera di Parità della Città Metropolitana e della Camera di Commercio di Torino / Comitato per l'imprenditoria femminile saranno utilizzati nell'ambito delle attività comuni oggetto del presente Protocollo e dei conseguenti atti convenzionali operativi.

I loghi della Camera di commercio di Torino e del Comitato Imprenditoria Femminile saranno utilizzati nel rispetto dei regolamenti che ne disciplinano le modalità di impiego (Regolamento per l'utilizzo del marchio camerale approvato con deliberazione del Consiglio camerale n. 18 del 27 ottobre 2020 e Regolamento Cif art. 6 approvato con delibera di Giunta camerale n. 17 del 27 ottobre 2020) e previa approvazione del Settore Comunicazione prima della pubblicazione dei materiali che li riportano.

L'utilizzazione del logo delle due Parti, straordinaria o estranea rispetto all'ambito delle attività comuni oggetto del presente Protocollo e dei conseguenti atti convenzionali operativi richiederà l'autorizzazione agli enti di riferimento e, per quanto riguarda i segni distintivi della Camera di commercio di Torino, si procederà, come di consueto, ad un utilizzo conforme ai regolamenti di cui al paragrafo precedente.

Art. 7 – Durata e risoluzione del protocollo di intesa

Il presente Protocollo di Intesa decorre dalla data di sottoscrizione ed ha la durata di tre anni. Ciascuna Parte ha facoltà di chiedere il rinnovo dell'accordo, almeno tre mesi prima della scadenza, mediante comunicazione scritta agli enti firmatari. Ciascuna delle Parti ha inoltre facoltà di recedere in ogni momento dall'accordo, dandone comunicazione scritta agli enti firmatari, con un preavviso di almeno tre mesi. Lo sviluppo delle singole progettualità potrà essere regolato, nei tempi e negli strumenti di realizzazione da appositi disciplinari

Art. 8 – Modifiche del protocollo di intesa

È facoltà di ciascuna Parte proporre accordi supplementari, aggiuntivi o modificativi di quanto previsto nel presente Protocollo d'Intesa, previa comunicazione scritta da sottoporre all'approvazione del Comitato di Coordinamento nella sua interezza. Le modifiche al presente accordo dovranno in ogni caso essere sempre formalizzate attraverso i necessari provvedimenti amministrativi previsti da ciascun ente partecipante.

Art. 9 – Controversie

Le Parti concordano di definire amichevolmente qualsiasi vertenza che possa nascere dalla interpretazione o esecuzione della presente convenzione. Nel caso in cui non sia possibile raggiungere in questo modo l'accordo, le Parti indicano il foro di Torino quale unico competente per qualunque controversia inerente la validità, l'interpretazione, l'esecuzione o la risoluzione della presente Intesa.

Art. 10 – Rimandi

Per tutto quanto non espressamente indicato nel presente accordo- Si applicano le disposizioni normative e regolamentari con esso compatibili.

Art. 11 - Disposizioni finali e fiscali

Il presente protocollo di intesa è soggetto a registrazione in caso d'uso ai sensi del D.P.R. 131 del 26 aprile 1986 a cura della parte che richiede la registrazione ed è redatto per scrittura privata non autenticata in un unico formato digitale. Esso è soggetto all'imposta di bollo ai sensi dell'art.2 della tariffa parte 1a, allegato A del DPR 642/72.

Per la Camera di Commercio di Torino

Il Presidente
Dr. Dario Gallina

La Consigliera di Parità
della Città Metropolitana di Torino

Avv.ta Michela Quagliano