

**PROTOCOLLO DI INTESA**  
**per FAVORIRE AZIONI DI UGUAGLIANZA ANCHE NELL'AMBITO DEL**  
**PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA**  
**tra**  
**CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA**  
**COMUNE DI BOLOGNA**  
**COMITATO UNITARIO DEI/ DELLE PROFESSIONISTI/E DELL'EMILIA ROMAGNA**  
**(CUP E-R)**  
**REALTÀ ORDINISTICHE, COLLEGIALI E FEDERATIVE ADERENTI AL**  
**PROTOCOLLO**

Città metropolitana di Bologna, con sede in Bologna, Via Zamboni, 13 rappresentato ai fini del presente atto dal Sindaco della Città metropolitana di Bologna, Matteo Lepore;

Piano per l'Uguaglianza della Città metropolitana di Bologna, con sede in Bologna, Via Zamboni, 13 rappresentato ai fini del presente atto dal Sindaco della Città metropolitana di Bologna, Matteo Lepore;

Comune di Bologna, con sede in Bologna, Piazza Maggiore, 3 rappresentato ai fini del presente atto dalla Vicesindaca del Comune di Bologna, Emily Marion Clancy;

E

- Ordine **Assistenti Sociali** dell'Emilia-Romagna
- Ordine dei **Biologi** dell'Emilia-Romagna e delle Marche
- Ordine Interprovinciale dei **Chimici e dei Fisici** dell'Emilia-Romagna
- Ordini dei **Farmacisti** di Bologna
- Ordine delle Professioni **Infermieristiche** di Bologna
- Ordine degli **Psicologi** dell'Emilia-Romagna
- Ordine dei Tecnici Sanitari di Radiologia Medica (**TSRM**) e delle Professioni Sanitarie Tecniche, della Riabilitazione e della Prevenzione (**PSTRP**) di Bologna

- Ordine dei **Medici Veterinari** di Bologna
- Ordine dei Dottori **Commercialisti** e degli Esperti Contabili di Bologna
- Ordine **Architetti**, Pianificatori, Paesaggisti e Conservatori di Bologna
- Ordine degli **Ingegneri** di Bologna
- Consiglio **Notarile** di Bologna
- Collegio **Periti Agrari** e Periti Agrari Laureati di Bologna
- Ordine dei **Periti Industriali** e Periti Industriali Laureati della provincia di Bologna e Ferrara
- Ordine **Consulenti del Lavoro** di Bologna
- Ordine dott. **Agronomi** e dott. **Agronomi Forestali** di Bologna
- Federazione **Geologi** dell'Emilia-Romagna
- Collegio **Geometri** e Geometri Laureati di Bologna
- Collegio **Agrotecnici** e Agrotecnici Laureati di Bologna
- Ordine **Avvocati** di Bologna
- Ordine Interprovinciale delle Professione Sanitaria di **Fisioterapista** di Bologna e Ferrara

**Visto:**

- L'Agenda 2030 per lo Sviluppo sostenibile pone, fra gli obiettivi di sviluppo sostenibile, non solo l'azione di salvaguardia dell'ambiente e delle risorse del pianeta, ma anche quelle azioni immateriali che attengono al benessere, alle pari opportunità, all'inclusione sociale, insomma ai diritti di cittadinanza e alla dignità degli individui;
- Il PNRR indica, per le sei Missioni che lo compongono, tre priorità trasversali, relative alle pari opportunità generazionali, di genere e territoriali, in quanto per l'Italia il programma Next Generation EU non rappresenta solo l'occasione per realizzare una piena transizione ecologica e digitale, ma anche per recuperare i ritardi storici che penalizzano il Paese. Per essere efficace, strutturale e in linea con gli obiettivi del pilastro europeo dei diritti sociali, la ripresa dell'Italia deve dare pari opportunità a tutti i cittadini, soprattutto quelli che non esprimono oggi pienamente il loro potenziale. La persistenza di disuguaglianze, tra cui quelle di genere, sono particolarmente significative. Non è infatti solo un problema individuale, ma è un ostacolo determinante alla crescita economica;

- La Regione Emilia-Romagna, con la Legge n. 6 del 2014 “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere” promuove, agli art. 2, 27, 31 e 33, la partecipazione delle ragazze e delle donne all'organizzazione politica, economica e sociale della regione, l'incentivazione dell'occupazione femminile, la qualità del lavoro, la parità salariale, l'orientamento formativo e l'inserimento delle ragazze e delle donne nel modo del lavoro, l'imprenditoria femminile, le strategie per favorire la conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di cura delle donne;
- La Legge 7 aprile 2014, n. 56 “Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni”, all'art. 1, comma 85, lett. f, prevede che le Città metropolitane, quali enti con funzioni di area vasta, esercitino, tra le altre, la funzione fondamentale di promozione e coordinamento dello sviluppo economico e sociale e quella di controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e di promozione delle pari opportunità sul territorio metropolitano;
- Secondo lo Statuto della Città metropolitana di Bologna, art. 6, comma 1, l'Ente persegue la realizzazione delle pari opportunità, tra le persone, agendo contro ogni discriminazione, operando in particolare mediante azioni di contrasto alla povertà e favorendo l'accesso al lavoro, all'istruzione e ai servizi socio-sanitari nonché la partecipazione allo sviluppo economico e ai processi decisionali;
- Il Piano Strategico Metropolitano di Bologna promuove le pari opportunità e l'attenzione ai generi e alle generazioni come elementi trasversali per il raggiungimento del benessere della cittadinanza;
- Il Patto metropolitano per il lavoro e lo sviluppo sostenibile siglato nel gennaio del 2021 sceglie fra le linee di azione prioritarie, all'interno del Cluster progettuale 1, il progetto 1.5 Donne e lavoro, per la promozione delle politiche di parità e conciliazione nel mondo del lavoro. Il Patto è il contributo metropolitano al Patto per il Lavoro e il Clima della Regione Emilia-Romagna, il quale afferma un progetto di sviluppo nuovo, per migliorare la qualità della vita di donne e uomini e del pianeta e che punta a una reale parità di genere;
- La Regione Emilia-Romagna e la Città metropolitana di Bologna, hanno siglato l'Accordo attuativo dell'Intesa generale Quadro Regione - Città metropolitana ex legge n. 13/2015, nell'ambito della promozione delle pari opportunità, del contrasto alla violenza e alle discriminazioni e dello sviluppo di azioni di responsabilità sociale di impresa in ottica di genere. Tale Accordo prevede che Regione Emilia-Romagna e Città metropolitana di Bologna collaborino per attuare quanto previsto, anche in collaborazione con altri enti/soggetti dell'area metropolitana;
- La Regione Emilia-Romagna e la Città metropolitana di Bologna, hanno siglato nel marzo del 2021 l'Accordo attuativo fra Regione Emilia-Romagna e Città Metropolitana di Bologna per lo sviluppo economico e sociale in attuazione dell'art. 5 dell'Intesa Generale Quadro ed ai sensi della normativa di riordino della L.R.13/2015 e SS.MM.II.

- Tale Accordo prevede, all'Art 5 "Inclusione, Welfare e servizi per il lavoro", che Regione Emilia-Romagna e Città metropolitana di Bologna collaborino sulla linea di azione "Donne e lavoro per la promozione delle politiche di parità e conciliazione nel mondo del lavoro";
- Il Programma di Mandato 2021-2026 della Città metropolitana si pone l'obiettivo di sostenere l'occupazione femminile e la parità di genere sul lavoro anche attraverso il Piano per l'uguaglianza di genere e contrastando, in primis, i nodi delle disuguaglianze sul lavoro pagato che rimangono anche nel territorio metropolitano;
- Nel luglio 2022 il Consiglio metropolitano ha adottato<sup>1</sup>, dopo un rilevante percorso partecipato, il Piano per l'Uguaglianza della Città metropolitana di Bologna, che presenta misure su 5 Aree di intervento: Lavoro Pagato; Lavoro non Pagato; Contrasto alla Violenza di Genere; Cultura dell'Uguaglianza; Contrasto alle Discriminazioni multiple, additive e intersezionali;
- A Marzo 2024 la Città metropolitana, nell'ambito delle azioni previste dal Piano per l'Uguaglianza metropolitano e di Insieme per il Lavoro, ha sottoscritto, insieme a Comune di Bologna, Regione Emilia - Romagna e Arcidiocesi di Bologna - Fondazione San Petronio Onlus, con Associazione MondoDonna Onlus, Associazione Sos Donna, Casa delle donne per non subire violenza, PerLeDonne – Imola, UDI, Trama di Terre e Alleanza delle Cooperative Italiane – Bologna, CNA Bologna, Confartigianato Imprese di Bologna e Imola, Confcommercio ASCOM Bologna, Confesercenti Bologna Confindustria Emilia Area Centro: le imprese di Bologna, Ferrara e Modena e CGIL – Bologna CISL Area metropolitana Bolognese UIL – Bologna, il Protocollo di azioni volte alla promozione dell'autonomia lavorativa di donne vittime di violenza
  - la Città metropolitana di Bologna si è fatta promotrice nel corso del precedente mandato amministrativo di un'azione strategica che ha visto un'alleanza fondamentale con le forze economiche e sociali del territorio e con le imprese, attraverso un'azione di collaborazione e co-progettazione pubblico-privato, per affermare l'area metropolitana come territorio socialmente responsabile, in cui le buone pratiche adottate da imprese particolarmente sensibili e responsabili, o i percorsi da esse intrapresi per la ricerca di strumenti che favoriscano l'equilibrio di opportunità per donne e uomini in azienda, fossero da volano per altre aziende, in particolare per reti di piccole e medie imprese, in una sinergia generativa di azioni positive a livello metropolitano;
  - A Giugno 2024 la Città metropolitana di Bologna, nell'ambito delle azioni previste dal Piano per l'Uguaglianza metropolitano, ha rinnovato, insieme a Rete Capo-D un Protocollo volto a proseguire il precedente impegno nel promuovere, a livello metropolitano, una strategia di responsabilità sociale di territorio, con riferimento alle politiche e agli interventi di welfare aziendale e alle politiche di genere, promuovendo un'alleanza e un'azione di collaborazione e co-progettazione pubblico-privato e condividendo i comuni obiettivi di

<sup>1</sup> Delibera N. 33 di Deliberazioni del Consiglio Metropolitano del 13/07/2022

aumentare l'indice di occupazione più svantaggiata (oggi quella femminile) e favorire il raggiungimento dei target previsti dal Piano, su tutto il territorio metropolitano. Tale azione si pone anche in coerenza e in sinergia con gli obiettivi e le attività dell'Albo metropolitano delle Aziende socialmente responsabili, della rete di imprese Smart Bo, del board di Insieme per il Lavoro.

- Il Comune di Bologna ha adottato il Piano per le azioni per l'uguaglianza di genere 2024-2026 (Gender Equality Plan - GEP) che si sviluppa in continuità alle precedenti edizioni e si integra con altre iniziative e strumenti, in particolare con il bilancio di genere e con gli obiettivi funzionali alla realizzazione di azioni positive. Il Piano è parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ed è composto da azioni strutturate sui seguenti 5 ambiti di intervento: equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa, equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali, uguaglianza di genere nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera, integrazione della dimensione di genere nei programmi educativi, misure di contrasto della violenza di genere.

- Il Comune di Bologna ha adottato nel 2023 il Manuale "Parole che fanno la differenza. Scrivere e comunicare rispettando le differenze di genere".

#### **Considerato che:**

- Tutti gli Ordini, Collegi e Federazioni (in seguito definiti Ordini) sopra individuate:
  - aderiscono al Comitato Unitario Permanente degli Ordini e Collegi Professionali dell'Emilia-Romagna (CUP E-R) ed al Coordinamento Pari Opportunità presso lo stesso istituito;
  - o hanno delegato il presidente del CUP-ER alla firma del presente protocollo d'intesa;
- Le linee di intervento del Piano per l'Uguaglianza della Città metropolitana di Bologna hanno dei punti di contatto con l'attività svolta dagli Ordini/Collegi/Federazioni professionali e che aderiscono al CUP E-R;
- La Città metropolitana di Bologna e il Comune di Bologna riconoscono la funzione del Comitato Unitario Permanente degli Ordini e Collegi Professionali dell'Emilia-Romagna (CUP-ER) nello sviluppo degli ambiti di intervento del Piano per l'Uguaglianza, con particolare riferimento all'azione formativa e di diffusione della Cultura dell'Uguaglianza e della Parità, obiettivo delle stesse categorie professionali;
- La Città metropolitana di Bologna, il Comune di Bologna, gli Ordini aderenti e il Comitato Unitario Permanente degli Ordini e Collegi Professionali dell'Emilia-Romagna (CUP-ER) hanno valutato la necessità di lavorare congiuntamente per sensibilizzare professionisti e professioniste appartenenti agli Ordini professionali aderenti al Comitato, sulle caratteristiche e le possibilità offerte dalle linee di intervento del Piano per l'Uguaglianza;

- Il Comitato Unitario Permanente degli Ordini e Collegi Professionali dell'Emilia-Romagna (CUP E-R), attraverso il proprio Coordinamento delle Pari Opportunità, cui possono aderire tutte le realtà ordinistico-collegiali-federative che ne fanno parte, dal 2020 sostiene e diffonde la cultura della parità e dell'uguaglianza sia con la diffusione delle azioni di intervento delle singole realtà aderenti che con iniziative proprie, così come gli Ordini sottoscrittori.

### **Tutto ciò premesso,**

le parti sottoscrittrici ne definiscono i contenuti, stabilendo quanto segue:

## **Articolo 1**

### **Finalità e oggetto del Protocollo**

Le premesse costituiscono parte integrante del presente Protocollo d'Intesa.

L'oggetto del presente Protocollo è definire, nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità, un Piano operativo di attività, volto anche a promuovere il Piano per l'Uguaglianza in ambito professionale con azioni pratiche, concrete e nuovi progetti nelle 5 aree di intervento (1. Lavoro Pagato 2. Lavoro non Pagato 3. Contrasto alla Violenza di Genere 4. Cultura dell'Uguaglianza 5. Contrasto alle Discriminazioni multiple, additive e intersezionali).

l'obiettivo degli ordini è questo! i punti sono

## **Art. 2**

### **Impegni delle parti**

Con il presente protocollo, le parti sottoscrittrici si impegnano a collaborare per il raggiungimento degli obiettivi di cui all'art. 1, ciascuno, per le proprie competenze.

In particolare, ritengono importante collaborare per:

- Mantenere alta l'attenzione sulle politiche di genere e sui valori dell'uguaglianza;
- Valorizzare e rafforzare il protagonismo delle donne nell'economia e nella società;
- Contribuire a contrastare gli stereotipi e le discriminazioni di genere nelle scelte formative e professionali;
- Favorire la formazione permanente in tema di pari opportunità e non discriminazione;

incentivare buone pratiche contro il divario di genere;

- Evidenziare e incrementare la consapevolezza del carico del lavoro di cura (ancora oggi non retribuito e non equamente distribuito) che si accompagna alla vita lavorativa nell'ottica del "work life balance", al fine di sostenere strumenti di conciliazione e condivisione della cura e del lavoro;
- Condividere, co-progettare e dare attuazione ad un Piano operativo di azioni prioritarie promosse anche all'interno del Piano per l'Uguaglianza;
- Creare occasioni di confronto ed approfondimento continuo, sviluppando progetti e azioni che favoriscano pratiche di benessere organizzativo, anche definite nel Piano operativo;
- Realizzare iniziative e/o progetti comuni e partecipare con progetti comuni a Bandi su fondi comunitari, nazionali e regionali, e ad altri contributi e finanziamenti in genere;
- Diffondere la cultura dell'Uguaglianza, della non discriminazione e della non violenza;
- Supportare la realizzazione e la diffusione delle attività promosse dalle parti sottoscrittrici;

### **Art. 3**

#### **Progettazione comune**

Per il raggiungimento degli obiettivi di cui all'art. 1 vengono individuate le seguenti linee di azione:

- 1) *Diffusione di buone pratiche di parità di genere per favorire il Principio di uguaglianza all'interno degli Ordini Professionali aderenti al Comitato Unitario Permanente degli Ordini e Collegi Professionali dell'Emilia-Romagna (CUP-ER) e degli Ordini aderenti al presente Protocollo*
  - Mappare annualmente le policy e le azioni di uguaglianza promosse e sviluppate all'interno delle realtà Ordinarie, Collegiali e Federative aderenti al CUP- ER 1) e degli Ordini aderenti al presente Protocollo;
  - Condividere le informazioni raccolte relative allo stato di diffusione dei dati e delle azioni di uguaglianza all'interno delle realtà Ordinarie, Collegiali e Federative aderenti al CUP-ER e degli Ordini aderenti al presente Protocollo;
  - Implementare e diffondere la pratica del bilancio di genere negli Ordini, Collegi e Federazioni aderenti al CUP E-R, definendone, anche con Città Metropolitana, Comune di Bologna, Università ed Enti di ricerca, linee guida e indicatori standard;
  - Realizzare monitoraggi periodici dei dati retributivi e del conseguente potere di acquisto per genere relativi ai diversi profili professionali/ambiti di attività;
  - Promuovere l'utilizzo di strumenti di monitoraggio dell'impatto delle diverse forme di flessibilità lavorativa utilizzate, quali ad esempio il lavoro agile.

2) *Favorire la condivisione delle buone prassi trasversalmente al Comitato Unitario Permanente degli Ordini e Collegi Professionali dell'Emilia-Romagna (CUP-ER) e degli Ordini aderenti al presente Protocollo*

- Definire le buone prassi comuni da promuovere trasversalmente ai singoli Ordini Professionali;
- Diffondere le buone pratiche di genere delle realtà Ordinistiche, Collegiali e Federative aderenti al CUP-ER e degli Ordini aderenti al presente Protocollo, nel territorio metropolitano;
- Promuovere negli eventi di comunicazione, la partecipazione equilibrata e plurale di donne e uomini attraverso l'allestimento di panel rappresentativi di entrambi i sessi in misura paritaria (campagna "No Women No Panel - senza donne non se ne parla")
- Promuovere il riconoscimento delle identità alias anche all'interno delle proprie organizzazioni;
- Promuovere l'istituzione di Commissioni Pari Opportunità all'interno degli Ordini che ancora non lo prevedono;
- Partecipare ai Tavoli tematici per l'Uguaglianza istituiti dal Piano per l'Uguaglianza della Città Metropolitana di Bologna;
- Fornire collaborazione nella stesura e diffusione del progetto di legge contro le dimissioni volontarie nei primi anni di vita dei figli, previsto dal Piano, anche in funzione delle esperienze operative e delle richieste pervenute dagli iscritti a ciascun Ordine professionale;
- Favorire l'adozione della Certificazione di Parità di Genere.

3) *Favorire il confronto e la collaborazione per quelle azioni particolarmente in linea con le diverse aree del Piano per l'Uguaglianza della Città metropolitana di Bologna, quali per esempio:*

*a. Lavoro Pagato*

- Promuovere azioni che favoriscano la piena partecipazione di professionisti/e in ambiti di lavoro storicamente a prevalenza lavorativa di un solo genere;
- Promuovere azioni di formazione permanente in tema di pari opportunità e non discriminazione;
- Promuovere azioni di sensibilizzazione per incrementare la consapevolezza del carico del lavoro di cura, per genere e dell'impatto che tale carico ha a livello contrattuale e pensionistico, anche coinvolgendo gli Organismi e/o Enti competenti.

*b. Lavoro Non Pagato*



- Proporre possibili sperimentazioni legate alla flessibilità dei tempi di apertura e negli orari degli uffici all'interno delle realtà Ordinarie, Collegiali e Federative aderenti al CUP – ER e degli Ordini aderenti al presente Protocollo;
- Elaborare e proporre misure finalizzate ad agevolare la conciliazione vita - lavoro, la condivisione dei carichi di cura e il supporto ai/alle caregiver, anche approfondendo esempi di sperimentazione o progetti pilota già avviati per promuoverne analoga attuazione, tanto negli Ordini quanto nel territorio metropolitano;
- Collaborare alla definizione di nuovi parametri rilevabili che mostrino le condizioni reali di un sistema di cura e che mettano in evidenza le necessità e il bisogno di servizi per la cura nei nuovi insediamenti urbani e produttivi (*Indicatore di Cura*), anche tramite questionari o sondaggi concordati tra le parti sottoscrittrici;
- Collaborare alla definizione di nuovi parametri che mettano in evidenza la percentuale di lavoro domestico e di cura svolto da uomini e donne, sul territorio metropolitano (*Indicatore di Asimmetria nel lavoro domestico*), anche tramite questionari o sondaggi concordati tra le parti sottoscrittrici;
- Favorire azioni che consentono una paritaria condivisione dei tempi e degli impegni della cura con particolare attenzione all'essenziale funzione familiare dei professionisti.

#### *c. Contrasto alla violenza di genere*

- Promuovere azioni di sensibilizzazione di contrasto alla violenza di genere e al mobbing nei singoli Ordini professionali e a condividere/prevedere i principi di un possibile Protocollo di Rete per il contrasto alle molestie e alla violenza di genere nei luoghi di lavoro;
- Organizzare convegni e iniziative culturali rivolte al contrasto alla violenza di genere, alle discriminazioni, al bullismo e al cyberbullismo anche attraverso eventi aperti alla cittadinanza e/o nelle scuole, Università, in raccordo con la Strategia ECCO! (Educazione Comunicazione e Cultura per le Pari Opportunità), e nei contesti lavorativi;
- Condividere all'interno delle realtà Ordinarie, Collegiali e Federative aderenti al CUP – ER, o che aderiscono al presente protocollo, la conoscenza della Rete territoriale Antiviolenza e dei servizi già esistenti, elencati nell'*Accordo di ambito metropolitano per la realizzazione di attività ed interventi di accoglienza, ascolto ed ospitalità per donne che hanno subito violenza* e nel *Protocollo di intesa per il miglioramento della protezione delle donne che hanno subito violenza* al fine di migliorare e consolidare il raccordo con la Rete stessa, rispetto a procedure e modalità specifiche di presa in carico di donne vittime di violenza;

#### *d. Cultura dell'Uguaglianza*

- Promuovere l'adozione di un linguaggio inclusivo scritto e parlato, nei testi

amministrativi e nei regolamenti interni agli Ordini, al fine di diffondere una cultura contraria alle discriminazioni, che promuova la parità di genere, valorizzando le differenze;

- Proporre di associare all'offerta formativa interna alle realtà Ordinistiche, Collegiali e Federative aderenti al CUP- ER, l'indicazione dei Goals di Agenda 2030, al fine di diffondere la cultura delle buone pratiche;

*e. Contrasto alle discriminazioni multiple, additive e intersezionali*

Promuovere la diffusione di vademecum e linee guida sul fair work, per favorire l'inclusione e garantire l'accesso al mondo del lavoro alle giuste condizioni di accesso alla professione al fine di non creare discriminazioni tra gli esercenti la professione, soprattutto con riguardo ai giovani, e stimolare la correttezza dei rapporti tra titolari e collaboratori, anche e soprattutto quando iscritti agli Ordini, come fondamento di una professione sana, capace di crescere e di consolidarsi nel tempo: marginalizzando i comportamenti scorretti.

Promuovere consapevolezza sulle discriminazioni multiple, additive e intersezionali attraverso azioni formative e diffusione di informazioni sui servizi dedicati.

*4) Promuovere la conoscenza delle questioni della parità e dell'uguaglianza*

Progettare e realizzare almeno un evento all'anno che rendiconti le attività del presente Protocollo, che ponga la questione della parità di genere nello spazio pubblico, a partire dalle azioni promosse dagli Ordini e dal Comitato Unitario Permanente degli Ordini e Collegi Professionali dell'Emilia-Romagna, anche attraverso i Comitati Pari Opportunità presso gli stessi eventualmente costituiti, con particolare attenzione al contesto locale, con riferimento al Piano per l'Uguaglianza metropolitano e agli obiettivi dell'Agenda 2030, anche per come sono declinati nel contesto metropolitano;

Dare massimo supporto e risonanza a quanto oggetto del presente Protocollo, anche attraverso la rete dei servizi della Città Metropolitana di Bologna e del Comune di Bologna, organizzando congiuntamente anche un convegno (annuale o biennale) per contribuire a fornire un effettivo riscontro del lavoro svolto;

Favorire azioni di monitoraggio e di rendicontazione volte alla raccolta di riscontri e opinioni rispetto alla percezione degli iscritti e delle iscritte alle realtà Ordinistiche, Collegiali e Federative aderenti al CUP - ER sugli interventi oggetto del presente protocollo;

Mettere gratuitamente a disposizione degli Ordini aderenti e del CUP E-R sedi per attività formative/ seminariali sui temi oggetto del Protocollo anche utilizzando strutture pubbliche.

## **Articolo 4**

### **Durata**

La durata del presente accordo è fino al termine del mandato amministrativo in corso. Potrà essere, per volontà congiunta delle parti, aggiornato in ogni momento. Entro la scadenza, si valuteranno l'opportunità di un rinnovo e le modalità di una eventuale prosecuzione.

## **Articolo 5**

### **Modalità operative**

La Città metropolitana di Bologna, il Comune di Bologna e gli Ordini professionali aderenti anche attraverso il Coordinamento Pari Opportunità del Comitato Unitario Permanente degli Ordini e Collegi Professionali dell'Emilia-Romagna (CUP-ER), nomineranno ciascuno una persona referente per l'attuazione e per il monitoraggio del miglior svolgimento del Protocollo. Potranno essere svolti incontri di aggiornamento e verifica dell'andamento delle attività previste. Il presente Protocollo si concretizza attraverso la definizione e condivisione di un Piano operativo definito annualmente di cui Città metropolitana di Bologna, Comune di Bologna e il Comitato Unitario Permanente degli Ordini e Collegi Professionali dell'Emilia-Romagna (CUP- ER) si impegnano a partecipare all'attuazione.

## **Articolo 6**

### **Tutela dei dati personali.**

Le parti sono contitolari dei dati personali utilizzati per lo svolgimento delle attività oggetto del presente protocollo di intesa, impegnandosi a condividere con successivo atto gli adempimenti da porre reciprocamente in essere, secondo quanto stabilito dal Regolamento UE 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione dei dati personali.