



**PROVINCIA DI ROVIGO**  
**UFFICIO CONSIGLIERA DI PARITA'**



# I piani di azioni positive

Patrizia Loiola  
Annalisa Vegna





**PROVINCIA DI ROVIGO**  
**UFFICIO CONSIGLIERA DI PARITA'**



# I piani di azioni positive

Patrizia Loiola  
Annalisa Vegna

# Introduzione

Sia a livello nazionale che europeo il principio di Pari Opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo rappresenta un principio fondamentale sancito e tutelato in molti provvedimenti normativi.

Tra tutti si ricorda la Raccomandazione del Consiglio europeo n. 84/635/CEE, sulla promozione di azioni positive a favore delle donne, che nel nostro ordinamento è stata recepita dalla Legge 10 aprile del 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”.

La Legge 125/91, che ha rappresentato un'importante svolta per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna, mira a favorire l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro ed a realizzare un'eguaglianza sostanziale tra i due generi all'interno dei luoghi di lavoro. Ciò grazie all'adozione di azioni positive, ovvero di interventi finalizzati ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro, tra uomini e donne.

In particolare, l'articolo 2 della Legge 125 ha introdotto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di adottare i piani di azioni po-

sitive. Obbligo ripreso dal Decreto Legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 (Razionalizzazione della organizzazione delle Amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego) e dal Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche).

Tali norme prevedono che la mancata adozione dei piani venga sanzionata con il blocco delle assunzioni (comprese le assunzioni dei soggetti appartenenti alle categorie protette).

Il Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196 ha previsto l'obbligo in capo a tutti gli enti pubblici di predisporre dei piani triennali di azioni positive per promuovere la conciliazione tra vita lavorativa e familiare delle lavoratrici e facilitare il loro inserimento nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate.

Il Programma-obiettivo adottato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale per l'anno 2007, per la promozione dell'occupazione femminile, il superamento delle disparità salariali e nei percorsi di carriera, il consolidamento di imprese femminili e la

creazione di progetti integrati di rete, prevede che non possono presentare progetti (e, quindi, richiedere un finanziamento) quelle pubbliche amministrazioni che non abbiano approvato il piano triennale di azioni positive.

Il piano triennale è uno strumento che permette alle amministrazioni di sperimentare ed attuare concretamente politiche di pari opportunità, in grado di prevenire comportamenti discriminatori e di migliorare il clima aziendale. Ancora oggi però sono molto pochi gli enti pubblici che hanno adottato il piano. Per l'importanza che i piani rivestono nella promozione delle pari opportunità nei luoghi di lavoro, ho ritenuto importante e utile sostenere i Comuni della provincia di Rovigo nella predisposizione dei piani triennali. A

tal fine ho promosso e finanziato un percorso formativo, svolto con la metodologia del Laboratorio, per diffondere nei partecipanti la conoscenza dei principi, delle normative e delle politiche di pari opportunità e delle azioni positive necessarie per il superamento della segregazione professionale.

Questo libretto costituisce una sintesi del lavoro svolto nelle giornate di formazione ed è stato pensato come un quaderno di appunti sia per coloro che hanno partecipato ai laboratori sia per coloro che non vi hanno potuto partecipare ma che, all'interno della propria organizzazione, saranno chiamati a redigere il piano triennale.

**Annalisa Vegna**

*Consigliera di Parità effettiva  
della Provincia di Rovigo*



# Indice

- Premessa pag. 7
- Lo scenario di riferimento pag. 9
- Obiettivi del piano di azioni positive pag. 13
- Priorità, azioni, impostazioni del piano pag. 15
- Schema per la redazione del piano pag. 19
- Buone prassi e piani di azioni positive redatti da enti pubblici pag. 20
- Il piano delle azioni positive del Comune di Villadose pag. 26
- Strumenti di finanziamento per i piani di azioni positive pag. 31
- Normativa di riferimento pag. 43

# Premessa

Il “Piano di Azioni Positive” rappresenta un’opportunità fondamentale per poter attuare negli Enti Locali le politiche di genere e di Pari Opportunità che sono ormai imprescindibili nelle strategie e nei programmi adottati da tali organismi.

La Legge n. 125/91 ha imposto a tutte le pubbliche amministrazioni di dotarsi di piani di azioni positive ed il successivo Decreto Legislativo n. 29/93 ha ripreso questa disposizione stabilendo l’obbligatorietà ad istituire i Comitati aziendali per le pari opportunità.

Benché il Decreto Legislativo 196/2000 abbia ribadito la necessità di predisporre i Piani Triennali, questi come hanno messo in luce le rilevazioni effettuate dalle Consigliere di Parità, non vengono sempre realizzati.

Questo stato di cose contribuisce ad una generale debolezza delle politiche per la pari opportunità. Pur rappresentando un obbligo di natura legale, l’attività di redazione dei piani di azioni positive risponde anche ad una diversa, più ampia finalità. Si integra, in effetti, con i contenuti dell’art. 7 del D.Lgs. n. 165 del 2001 (Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministra-

zioni pubbliche) contribuendo ad attribuire un senso preciso alle garanzie di parità e di pari opportunità tra uomini e donne nell’accesso al lavoro e nel trattamento sul lavoro.

E’ attraverso questi principi generali che deve rileggersi l’intera materia del trattamento del personale – anche quello cosiddetto flessibile - della pubblica amministrazione.

Il piano costituisce quindi, strumento ed occasione per rimuovere stereotipi indotti anche solo da consuetudini che producono, in particolare nel percorso lavorativo delle donne, molte difficoltà e disagi. Il piano, se compreso e ben utilizzato, può permettere all’ente di agevolare i propri dipendenti dando la possibilità a tutti i lavoratori e lavoratrici di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi. Una volta definito, il piano di azioni positive può sostenere e rafforzare la presentazione di ulteriori iniziative e progetti (vedi ad esempio i collegamenti con le opportunità offerte dal Programma Obiettivo della Legge 125/91) o ulteriori programmi, anche a livello comunitario, che permettono di individuare le opportunità per la realizzazione di alcune

iniziative laddove le risorse, purtroppo sempre più ridotte degli Enti Locali (o comunque legate allo sviluppo di capacità progettuali e del lavoro di rete), non siano sufficienti ad affrontare impegni anche considerevoli.

Il piano permette di intervenire in diversi ambiti e la sua realizzazione richiede, all'interno dell'Ente, una condivisione di intenti che passa, oltre che dall'impegno politico dell'Amministrazione, anche attraverso la condivisione e il confronto per l'individuazione delle priorità, delle modalità di intervento e delle risorse da destinare: la formazione, nella strutturazione di seguito proposta, rappresenta uno strumento per eccellenza per raggiungere questo obiettivo.

Questo opuscolo, senza avere la pretesa di essere esaustivo della materia, completa il percorso formativo realizzato con il suppor-

to della Consigliera di Parità della Provincia di Rovigo, Annalisa Vegna, proponendo una sintesi degli argomenti trattati e alcuni riferimenti tesi a sviluppare competenze mirate in merito alla progettualità (circolarità della progettazione) ed alle politiche di genere, favorendo il lavoro di gruppo a partire da una conoscenza più diffusa. Scopo di questa pubblicazione è anche quello di avere “a portata di mano” i riferimenti essenziali per la progettazione di iniziative oltre che stimolare la riflessione anche a posteriori su alcuni elementi fondamentali, definire delle ipotesi di intervento ed individuare i principali strumenti da poter utilizzare.

Le strategie sulle pari opportunità sono arrivate ad un bivio: dopo tanti anni di investimento, di predisposizione di strumenti (commissione, comitati, rete delle Consigliere di

# Lo scenario di riferimento

parità) è necessario fare un salto di qualità, per avere non solo degli strumenti a disposizione ma per realizzare azioni concrete che permettano di dare attuazione alle politiche di pari opportunità che riguardano e coinvolgono le donne ma anche gli uomini ed altre categorie più svantaggiate.

A livello comunitario tutta la politica per il prossimo periodo di programmazione 2007-2013, riconferma questa fondamentale trasversalità in tutti i settori delle politiche delle pari opportunità che faranno da guida a tutti gli interventi dei programmi ed iniziative comunitarie.

Al momento attuale siamo all'interno di uno scenario che riconferma che le pari opportunità non sono realizzate in alcuni ambiti, che ci sono nuove problematiche, nuove categorie sociali e che bisogna passare da una fase di sviluppo della cultura ad una più concreta di intervento programmato e non eccezionale.

Sono stati realizzati moltissimi progetti ed iniziative ma bisognerebbe oggi passare ad una fase di minore sperimentazione e più di messa a sistema.

In realtà, in alcuni contesti, permane ancora l'esigenza di fare esperienze per la prima volta. Ci sono enti locali dove ancora non esiste una commissione o se esiste è "silente", insomma mancano ancora delle strategie di base.

I primi riferimenti compaiono nel 1991 con la Legge 125 che istituisce le azioni positive e ne definisce alcuni ambiti di intervento.

Successivamente, con il D.Lgs. n. 196 del 2000 il legislatore invita le pubbliche amministrazioni a predisporre i piani triennali.

In particolare l'art. 7, comma 5 (oggi art. 48 del D.Lgs. 198/06) stabilisce che: "Le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del D. Lgs. n. 165/2001 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e nell'area di interesse, sentito inoltre in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10, e la Consiglieria di Parità o il Consigliere nazionale di Parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consiglieria o il

Consigliere di Parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.”

L'accento forte è sul lavoro. Sappiamo bene che per influire sulle pari opportunità nei contesti lavorativi si può partire da ambiti molto più ampi, come, ad esempio, da ambiti culturali. Dal 1991 ad oggi i contesti sono certamente mutati ma molti obiettivi non sono ancora stati raggiunti. Ci sono settori e livelli professionali nei quali ancora oggi le donne sono sottorappresentate. Così come ci sono settori che vedono la presenza di moltissime donne e pochi uomini. E' il caso per esempio della pubblica amministrazione dove le donne sono ancora sottorappresentate ai livelli dirigenziali. Difatti se la discriminazione rispetto ai settori oggi è meno evidente, quella sui livelli rimane evidente sia nel pubblico che nel privato. La legge in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione

professionale, prevede che l'eventuale scelta del candidato maschile sia accompagnata da una esplicita ed adeguata motivazione.

In sede di prima applicazione, il legislatore aveva fissato al 30 giugno 2001 il termine entro cui avrebbero dovuto essere predisposti i piani. Il ritardo nella predisposizione comincia ormai, ad essere abbastanza sensibile. In caso di mancato adempimento, la legge prevede che si applichino delle sanzioni, ma finora non ci sono stati interventi in tal senso o comunque costituendo la sanzione il blocco delle assunzioni di personale, (comprese le categorie svantaggiate ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D.Lgs n. 29/93) questo fatto non crea particolari disagi, visto l'attuale blocco di assunzioni nella pubblica amministrazione. La predisposizione potrebbe essere incentivata intervenendo in altri ambiti, legando, ad esempio, l'adozione dei piani all'erogazione di finanziamenti oppure attribuendo un punteggio maggiore ai progetti presentati dalle amministrazioni che hanno dimostrato di avere adottato il piano di azioni positive.

Alla scadenza dei tre anni, l'ente deve pre-

sentare un nuovo piano che potrebbe contenere sia alcune azioni già presenti nel piano precedente e che non sono state realizzate , sia nuove proposte.

Il termine “predispongono” ha una accezione ingiuntiva, vale a dire che l’ente è obbligato ad adottare il piano. I piani di azioni positive mirano ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, fra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori della pubblica amministrazione e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della loro presenza nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, dove esiste un divario tra i generi non inferiore ai due terzi.

La prima analisi che si dovrebbe fare è proprio questa: andare a vedere la composizione del personale suddiviso per genere, inquadramento professionale ed area di appartenenza. A tale scopo, come già accennato, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazio-

ne e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso l’eventuale scelta del candidato maschile deve essere accompagnata da esplicita ed una adeguata motivazione. Questa precisione costituisce una azione positiva. L’azione positiva si ottiene quando si capovolge una situazione che di fatto genera una disparità. Non è invece necessario motivare l’assunzione della candidata donna.

La scelta del legislatore quindi, delinea, una sorta di sistema di quote flessibili per due presupposti: la forte sottorappresentazione delle donne nei settori e nei livelli dove si svolge la selezione e l’analoga qualificazione professionale dei candidati.

Verificati tali presupposti la scelta del candidato di sesso femminile non è automatica poiché l’amministrazione può scegliere il candidato di sesso maschile con una motivazione esplicita ed adeguata ed ovviamente non discriminatoria.

L’indicazione tecnica politica è sufficientemente chiara ed esplicitamente a favore di un progressivo riequilibrio della presenza femminile. Quindi se a parità di qualifica e preparazione professionale esiste un disequi-

librio occorre scegliere la candidata donna, per favorire il riequilibrio.

Per la compilazione del piano triennale, l'amministrazione dovrà avvalersi delle Rsu oppure, in mancanza, delle organizzazioni sindacali o del Comitato di pari opportunità eventualmente costituito. Nel caso il Comitato non sia stato costituito, un'azione positiva prevista dal piano potrebbe proprio essere rappresentata dalla sua costituzione.

Copia del piano deve essere trasmessa alla Consigliera di Parità territorialmente competente.

Le Consigliere di Parità possono ricorrere al giudice per obbligare le amministrazioni a predisporre il piano per fare cessare eventuali discriminazioni, individuali o collettive, in atto nelle pubbliche amministrazioni e obbligare le stesse a stabilire misure idonee a compensare gli svantaggi.



# Obiettivi del piano

Il cambiamento nella pubblica amministrazione genera nuovi vincoli e nuove opportunità.

Progettare un piano di azioni positive significa anticipare quelli che possano essere vincoli in modo da prepararsi ad affrontarli e, nello stesso tempo, anticipare quelle che possono essere le opportunità attrezzandosi a coglierle in maniera efficace ed utile a favore delle donne che lavorano nella pubblica amministrazione.

Il processo di riforma della pubblica amministrazione è fortemente legato alla valorizzazione delle risorse che vi lavorano, e che per più della metà sono costituite da donne.

In passato i primi piani di azioni positive sono stati spesso estranei ai processi di trasformazione dell'organizzazione e hanno finito per essere marginali.

Tradizionalmente, le azioni positive sono state considerate politiche aggiuntive al "corpo" delle politiche organizzative e gestionali degli enti, che sono rimaste invariate. È importante, invece, che le azioni positive siano considerate parte integrante dei processi di cambiamento e siano la base delle politiche

di gestione del personale. Il piano permette di intervenire in diversi ambiti e la sua realizzazione richiede, all'interno degli enti, una condivisione di intenti.

Questo passaggio di condivisione, a volte problematico, ma fondamentale, può essere stimolato da questo strumento: il piano non solo come strumento per adottare delle iniziative, ma anche per attuare un processo di confronto diverso.

È utile sia per l'ente che per gli/le stessi/ e partecipanti per arricchirsi di informazioni ma anche per sviluppare competenze di tipo progettuale.

La valorizzazione delle risorse femminili non risponde soltanto ad importanti obiettivi sociali di equità, ma costituisce una delle leve attraverso cui attuare quella valorizzazione del capitale umano che è condizione necessaria per il raggiungimento dei nuovi obiettivi strategici di tutta la pubblica amministrazione.

Il successo di un piano di azioni positive è fortemente condizionato dall'atteggiamento dei vertici dell'ente: il messaggio che viene dai vertici è molto importante per assicurare

la credibilità del piano, dal momento che esso prefigura anzitutto un cambiamento della cultura organizzativa. L'impegno dei vertici è decisivo per superare le resistenze che inevitabilmente, un piano di azioni positive finisce per alimentare. Sconfiggere gli atteggiamenti di scetticismo e anche di ironia che le organizzazioni attivano di fronte a iniziative innovative che le chiamano a cambiamenti di valori e di cultura, non è semplice.

Tutto lo sviluppo del piano deve essere accompagnato da un'adeguata attività di comunicazione interna ed esterna e da un'azione di monitoraggio continuo.

Le rilevazioni effettuate dalle reti delle Consigliere di parità hanno evidenziato oltre a forti ritardi anche grandi difficoltà nell'adozione dei piani di azioni positive.

Pur rappresentando un obbligo i piani si integrano con tutte le norme sull'ordinamento delle pubbliche amministrazioni.

Il piano, ad esempio, potrebbe intervenire dove si rilevino discriminazioni nelle assunzioni ma anche nelle progressioni di carriera; potrebbe costituire strumento ed occasione per rimuovere stereotipi indotti da consuetudini, che producono, nel percorso lavorativo delle donne, molte difficoltà e disagi.



# Priorità, azioni, impostazione dei piani

Il piano, se ben utilizzato, può permettere all'ente di agevolare i suoi dipendenti nello svolgere le proprie mansioni con maggiore impegno o comunque, può introdurre degli strumenti per intervenire in situazioni di discriminazione (alcuni comuni, ad esempio, hanno adottato un codice di condotta contro le molestie).

Per costruire il piano di azioni positive nel modo più efficace può essere utile, all'interno dell'ente, procedere con l'acquisizione di alcune informazioni da condividere sia nel gruppo di lavoro che procederà alla redazione dello stesso, ma anche con tutti quei soggetti che, indirettamente, possono contribuire alla sua realizzazione ed attuazione.

Ad esempio può essere utile procedere con un'analisi statistica del mercato del lavoro interno:

- numero di maschi e femmine;
- inquadramento professionale degli uomini e delle donne;
- orari di lavoro;
- part-time (concessione part time/progressione di carriera);
- formazione (orari/contenuti/frequenza);

- presenza di figli;
- maternità/congedi parentali (rispetto dei diritti, mantenimento della posizione professionale);
- analisi dei dipendenti e delle dipendenti per coorti di età;
- posizione di donne e uomini nell'organico
- settori in cui le donne fanno meno carriera;
- eventuali ambiti in cui vi sono criticità e che potranno essere oggetto di azioni positive mirate;
- individuazione delle azioni positive più coerenti con le caratteristiche del mercato del lavoro interno e meglio rispondenti al contesto specifico.

Può essere interessante procedere anche ad una raccolta delle eventuali iniziative realizzate negli anni precedenti, anche se con carattere sporadico, rappresentano comunque un elemento di esperienza e conoscenza. Questa analisi permette di verificare sia i risultati conseguiti dall'esperienza precedente, sia la presenza di eventuali nuove problematiche per individuare ulteriori procedure e priorità al fine di impostare al meglio le nuove

azioni. Un ragionamento puntuale va fatto sui tempi di realizzazione delle singole azioni previste dal piano. Alcune possono essere attuate già nel primo anno di decorrenza del piano (in quanto base essenziale per l'avvio), altre negli anni successivi.

Per quanto riguarda gli aspetti finanziari la copertura degli oneri derivanti dai vari progetti può essere assicurata con un apposito fondo a carico del bilancio dell'Ente, integrato con i fondi messi a disposizione dal Ministero del Lavoro e dal Ministero per le politiche per la famiglia su alcune leggi nazionali e sui fondi della UE.

Ma quali sono le azioni che si possono realizzare con un piano di azioni positive?

Di seguito si presenta, a titolo esemplificativo, un ventaglio di iniziative:

**a) Politiche per la conciliazione** per i dipendenti e le dipendenti con responsabilità di cura (bambini, genitori, familiari adulti e non autosufficienti):

- miglioramento dell'organizzazione degli orari di lavoro;
- più estesa flessibilità in entrata e in uscita;

- riserva di posti negli asili nido;
- sportelli dedicati ai bisogni di conciliazione del personale dipendente.

### **b) Sportello pari opportunità rivolto al personale dipendente**

offerta di:

- informazioni
- documentazione
- supporto
- politiche di conciliazione.

### **c) Formazione** (utilizzo dell'1% del bilancio comunale destinato al personale):

- accoglienza al rientro dalla maternità, dalla paternità, dai congedi parentali lunghi;
- formazione sulla legislazione di parità italiana ed europea;
- formazione mirata alla creazione di un buon clima e una buona comunicazione tra uomini e donne all'interno dell'organizzazione del lavoro;
- formazione alle/ai dirigenti per la programmazione di politiche di pari opportunità da promuovere nell'ente;
- formazione per il benessere psi-

cofisico dei dipendenti, con attenzione all'identità di genere;

- percorsi formativi volti a promuovere competenze specifiche e professionali anche non presenti nell'ente, attitudini e capacità dirigenziali delle donne così come previsto dalla normativa sulle pari opportunità.

#### **d) Agevolare l'accesso al lavoro**

- individuazione di iniziative che facilitino la mobilità, i tempi di percorrenza casa-lavoro;

#### **e) Progressione di carriera**

- promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario di genere.

#### **f) Informazione rivolta al personale interno**

- inserimento di pagine web dedicate sul sito aziendale e redazione di newsletter e aggiornamento continuo;
- invio di comunicazioni allegate

alla busta paga;

- promozione in tutte le realtà lavorative dell'ente di una fase di analisi degli aspetti che hanno attinenza con le pari opportunità, ciò al fine di costruire una rete in grado di raccogliere e fornire informazioni su tali tematiche;

- diffusione di materiale informativo;

- seminari sulle conoscenze acquisite e sui contesti normativi sulle pari opportunità.

#### **g) Codice di condotta e previsione della Consigliera di fiducia, per le dipendenti ed i dipendenti**

- redazione del Codice di condotta contro le molestie sessuali e morali.

#### **h) Costituzione dell'osservatorio di genere su alcuni argomenti:**

- gestione della mobilità interna;
- diffusione delle tecnologie delle informazioni e della comunicazione (impatto sulla popolazione femminile e maschile dell'Azienda);

- accesso alla dirigenza, alle posizioni organizzative ed alla assegnazione degli incarichi;
- partecipazione e riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli in cui sono sottorappresentate;
- organizzazione del lavoro: orari, part-time, banca delle ore, telelavoro;
- asilo nido e doposcuola intesi come sostegno per la conciliazione della vita professionale e familiare;
- diffusione dei criteri di genere per il rapporto con l'utenza;
- impostazione dei criteri di raccolta di dati e di modulistica dell'ente secondo il principio della recuperabilità del dato di genere e creazione di un data base dei dati per statistiche di genere;
- indagini specifiche mediante

questionari e/o interviste al personale, a cura del Comitato per le pari opportunità, sui temi della posizione delle donne nell'organizzazione del lavoro in essere e nelle attuali dinamiche di carriera per tutto il personale.

**i) Partecipazione alle iniziative Europee**

- allo scopo di mantenere un aggiornamento costante sull'evoluzione della politica della UE nelle pari opportunità e di avvalersi dei fondi stanziati dalla UE, si possono promuovere iniziative, anche in concorso ed in collaborazione con altri soggetti pubblici e privati, per la formulazione di progetti da presentare alla UE in applicazione delle decisioni del Consiglio Europeo concernente la strategia comunitaria in materia di parità e conciliazione tra uomini e donne.

# Schema per la redazione del piano

## 1. Descrizione degli obiettivi:

Indicare gli obiettivi che si intendono raggiungere per:

- a) rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
- b) favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
- c) rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

## 2. Azioni Positive

Indicare e descrivere le azioni attraverso le quali si intendono raggiungere gli obiettivi prefissati. Ad esempio: formazione per le donne, servizi sociali, trasporti, mense (che comportano oneri di spesa), orario flessibile, istituzione del Comitato Pari Opportunità, codice sulle molestie sessuali o regolamento su norme di buone prassi (che non comportano oneri di spesa).

- a) Soggetti e uffici coinvolti e soggetti be-

neficiari: Indicare gli uffici ed i soggetti impegnati e/o coinvolti nella realizzazione delle azioni positive ed i soggetti a cui le azioni sono specificatamente dedicate e che ne sono i beneficiari diretti.

- b) Impegno di spesa:

Quantificare il costo di ogni singola azione e indicare i capitoli di bilancio e le eventuali fonti di finanziamento (regionali, comunitarie).

- c) Periodo di realizzazione:

Indicare il periodo di tempo previsto per l'attuazione di ogni singola azione.

## 3. Lo sviluppo delle linee strategiche

Per ciascuna azione vanno definiti:

- il target (a chi si rivolge)
- gli obiettivi specifici
- le attività
- i tempi
- le risorse
- le responsabilità (chi deve fare che cosa)
- gli indicatori per il monitoraggio (indicatori di stato e indicatori di

# Buone prassi e piani di azioni positive redatti da enti pubblici

Di seguito vengono presentati alcuni piani di azioni positive tratti da internet a cui si rimanda per approfondimenti e raccolta di ulteriore documentazione. Qui sotto inseriamo l'immagine della home page del sito internet del **Comune di Verona**.



[http://pariopportunita.comune.verona.it/public/\\_cfm/page/page\\_308.cfm](http://pariopportunita.comune.verona.it/public/_cfm/page/page_308.cfm)

obiettivo)

Nel sito del Comune di Verona è disponibile il piano nella sua versione completa, inoltre è disponibile un documento che contiene la descrizione di ogni singola azione del piano. La prima parte è introduttiva, con il

riferimento al substrato legislativo.

Il Comune di Verona ha lavorato per redigere il piano assieme all'Università, in particolare assieme al Dipartimento di Studi Giuridici, che ha svolto uno studio preliminare ed ha fornito una serie di indicazioni.

Nella parte introduttiva viene riportato l'articolo 7 del D.Lgs 196/00 che enuncia l'obbligo di predisposizione dei piani di azioni positive: l'attività di redazione del piano risponde, pur rappresentando un obbligo, anche ad una più ampia finalità.

Integrandosi con i contenuti dell'articolo 7 del Decreto 165/01 sull'ordinamento dei lavori nelle pubbliche amministrazioni, contribuisce ad attribuire un senso preciso alla garanzia della parità e delle pari opportunità nell'accesso al lavoro ed al trattamento al lavoro.

Sicuramente una struttura che deve lavorare alla predisposizione del piano è l'area risorse umane.

Il piano è stato redatto dopo una serie di incontri formativi ed informativi con il personale dirigente del Comune di Verona e dopo uno studio comparato della normativa di legge e contrattuale e di altri progetti di azioni positive redatti sia da enti pubblici che da aziende private.

Prima di arrivare al piano, quindi, si deve fare un lavoro di analisi.

### **Criteri adottati nella stesura.**

Vengono sottolineati due criteri cardine:

Il criterio della **continuità** ed il criterio dell'**innovazione**.

All'interno del piano sono state inserite sia attività in linea con quelle che si stanno già svolgendo, sia delle cose nuove rispetto ai criteri individuati.

A questi due primi criteri se ne aggiunge un terzo: l'esigenza di **avviare azioni pilota** sperimentali in particolari ambiti, quali quelli della ricerca e dell'armonizzazione tra i tempi di vita e di lavoro e quelli dell'utilizzo di tecniche di ricerca innovative da parte dell'ente. Sono particolarità che ogni ente decide. Vengono enunciati poi gli **obiettivi** del piano. Ogni piano delle azioni positive associa gli elementi strutturali ad alcune necessarie indicazioni teleologiche, in conformità alla tecnica di redazione delle azioni positive così come indicata dalla legislazione di riferimento.

Gli obiettivi del piano triennale sono stati, quindi, fissati avendo riguardo alle finalità espresse sia dall'art. 1 della Legge n. 125 del 1991 che dall'art. 48 del D. Lgs. n.198/2006. In particolare, sono state considerate perse-

guibili dall'ente le seguenti finalità:

a) Promozione delle pari opportunità di accesso al lavoro, di sviluppo professionale, carriera e qualità del lavoro.

b) Promozione di una miglior armonizzazione tra tempi di vita e di lavoro delle persone.

c) Promozione di un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone che vi lavorano (uno dei problemi è quello delle relazioni tra le persone nel mondo del lavoro).

d) Promozione di tecniche di studio e di ricerca innovativa da parte dell'ente pubblico.

Definiti gli obiettivi descrivono le linee di intervento (o azioni positive o attività previste). A questo contesto teleologicamente individuato, sono riconducibili le seguenti linee di intervento:

a) Statistiche di genere. Quando si afferma il raggiungimento della parità di genere e delle pari opportunità si tratta di due concetti diversi. Le pari opportunità sono legate al fatto che diminuiscano le differenze, il concetto di parità indica che vengono valorizzate.

b) Trasparenza dell'Ente orientata al genere, significa sia uomini che donne.

c) Progetto di armonizzazione e cura.

d) Formazione e informazione.

e) Dignità delle persone che lavorano nell'ente.

f) Talenti, competenze e carriere. Questo per cercare all'interno dell'amministrazione particolari competenze perché a volte le persone sono dedicate a fare un lavoro e in realtà sarebbero molto portate a farne anche un altro.

g) La sperimentazione del bilancio di genere (o Gender Budgeting). Il Comune di Verona ha deciso di sperimentare il bilancio di genere.

Il comune di Verona ha presentato un progetto sulla Legge 125/91 cioè ha chiesto delle risorse per fare della sperimentazione sul bilancio di genere utilizzando il programma obiettivo che prevedeva un ambito specifico su questa tematica: è un esempio di come alcune attività possono essere supportate anche da risorse esterne e non incidere direttamente sui bilanci dell'amministrazione.

La Legge 125/91 segna una decisiva innovazione nella storia giuridica del lavoro delle donne, in quanto coniuga il principio dell'uguaglianza delle opportunità - sancito all'art.3 Cost. - con quello delle differenze

di genere, biologiche, culturali e sociali. La portata rivoluzionaria di tale legge consiste soprattutto nel passaggio dalla parità formale a quella sostanziale riconoscendo come diritto, sul piano giuridico, l'uguaglianza nella differenza e rivolgendosi alle risorse umane di qualsiasi struttura lavorativa come esseri dotati di una propria soggettività sessuata, e non entità neutre.

Le azioni positive consistono in atti volti a 'smascherare' la falsa neutralità di meccanismi che presiedono i modelli socioeconomici e quelli organizzativi vigenti, riconoscendo peculiarità e specificità alla condizione della donna che lavora ed alla sua soggettività. Vengono distinte due categorie di azioni positive: quelle di prima generazione, rivolte ai segmenti più deboli della forza lavoro ed intente a rompere gli schemi e le divisioni fra professionalità maschili e femminili; quelle di seconda generazione, che mirano ad un mutamento della cultura organizzativa aziendale, partendo dalla valorizzazione delle qualità e delle caratteristiche lavorative che possono esprimere le donne, che in molti casi sono già usate dall'Ente o dall'azienda ma con scarso riconoscimento. L'obiettivo ultimo consiste

in una trasformazione dei modelli culturali e nello sperimentare in modo innovativo la gestione delle risorse soggettive in contesti e strutture organizzative che siano più aperte e flessibili, onde contrastare forme di segregazione orizzontale e segregazione verticale.

Le azioni positive possono mettere in moto processi di trasformazione culturale e di riorganizzazione all'interno di complessi pubblici e privati, a condizione che acquistino carattere sistematico, non restino un fatto episodico con conseguente frustrazione per aspettative suscitate e rimaste deluse. E' dunque importante che l'azione positiva agisca in profondità sul piano dei soggetti, della presa di coscienza del valore e significato che il proprio lavoro ha o potrebbe avere, di come il lavoro professionale si può collocare nell'insieme della vita.

Il **Comune di Siena** è il primo ente in Italia che ha elaborato un programma di azioni positive in applicazione della L.125/91 e vi contribuisce finanziariamente.

Il programma iniziale di azioni positive viene realizzato con la cooperativa di studi e ricerche sociali "LeNove" di Modena.

Si articola in due fasi: una fase preliminare, tesa ad analizzare il sistema organizzativo dell'amministrazione comunale, a definire i settori di intervento e infine, a formulare i progetti a seconda delle informazioni raccolte ed una seconda fase, caratterizzata dal-

l'attuazione delle azioni positive individuate nei progetti. La prima fase si è svolta nei mesi iniziali del 1993 ed ha richiesto un finanziamento, erogato dall'amministrazione comunale, pari a Lire 29.750.000; la seconda fase si è prolungata nel corso del 1994 per un

Pagina internet del Comune di Siena,  
uno dei primi ad attivare i Piani di azioni positive



## Scheda del piano di Siena

- Servizio demografico. La riorganizzazione dei servizi: sperimentazione di un caso.
- 8 marzo, festa internazionale della donna / 1992-1996
- 8 marzo, festa internazionale della donna / 1997-2000
- La maternità come svantaggio?
- Formazione e comunicazione.
- Azioni positive e formazione nel corpo di polizia municipale di Siena.
- Analisi sulle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici nel comune di Siena.
- Riforma delle pensioni: i principi ispiratori e le norme attuative.
- Programma di azioni positive: diagnosi e proposte di intervento per il servizio politiche sociali.
- Progetto didattico sperimentale: differenza di genere e globalità dei linguaggi.
- Festival internazionale di visionaria - indizione di un premio speciale sulla differenza di genere “così come tu mi pensi...”.
- Corpo e spazio: l’acqua, le donne e lo spazio urbano. I lavatoi comunali.
- Molestie sessuali nel luogo di lavoro.
- Donne e uomini nel nuovo contratto di lavoro.

# Il Piano delle azioni positive del Comune di Villadose



Il primo comune polesano ad adottare il piano per le azioni positive è stato quello di Villadose, di seguito riportato in maniera integrale.

## **Premessa**

La L. 125/91 ed il successivo d.l. 29/93 imponevano a tutte le Amministrazioni di dotarsi di Piani di Azioni Positive, al fine di consentire la piena realizzazione delle Pari Opportunità all'interno degli enti di riferimento. La Commissione per le Pari Opportunità nasce a Villadose nel 2005, al fine di coinvolgere attivamente i cittadini sulle tematiche relative alle pari opportunità tra i generi, dando spazio anche alle problematiche inerenti all'integrazione dei cittadini e cittadine stranieri, ormai sempre più presenti nel nostro territorio. Essa, così come la presenza di uno specifico ed attivo Assessorato per le P.P.O.O., è frutto di una precisa scelta politica dell'Amministrazione Comunale.

L'organizzazione interna al Comune di Villadose vede una preponderante presenza femminile, soprattutto nei ruoli dirigenziali, sia a livello politico che amministrativo.

La Giunta Comunale è formata da 7 Assessori: di questi il Sindaco e due altri Assessori sono donne. Le posizioni dirigenziali, all'interno del personale sono 4, tutte ricoperte da donne, tra cui il Direttore Generale (Segretario Comunale).

La sperimentazione di questo piano vuole essere un'opportunità per conoscere a fondo le reali esigenze delle donne lavoratrici e tentare di offrire risposte efficaci a rimuovere i fattori di disagio o di malessere dovuti a situazioni di vita che mal si conciliano con la realtà e le esigenze del luogo di lavoro.

Per tutta la durata del presente piano si cercherà di raccogliere pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, dall'amministrazione e dalle organizzazioni sindacali, al fine di renderlo il più possibile dinamico e davvero efficace.

## **Obiettivi generali**

1. Porre al centro l'attenzione alla persona, favorendo le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di

donne e uomini all'interno dell'ente comunale

2. Sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti all'interno dell'ente comunale

3. Individuare competenze di genere da valorizzare per implementare nella strategia dell'ente la capacità di trattenere all'interno le professionalità migliori, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

### **Progetto 1: obiettivo 1**

Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'ente comunale. La scelta delle azioni è dettata dalla consapevolezza che i dipendenti comunali, in particolare di genere femminile, spesso si fanno carico al contempo della cura dei loro familiari, minori o anziani e vivono un particolare disagio dovuto alla necessità di conciliare

efficacemente questi ruoli.

### **Azione positiva "A": Analisi esigenze lavoratori/esigenze ente comunale**

L'azione si concretizza in una raccolta, attraverso la somministrazione ai dipendenti di un questionario, di dati sull'orario di lavoro, sulle loro necessità in ordine alla flessibilità di orario e di organizzazione del lavoro, nell'ottica della conciliazione dei tempi vita/lavoro, dell'economia degli spostamenti, delle particolari situazioni ed esigenze familiari, oltre che dell'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

- Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio personale e tutti i dipendenti
- Destinatari: tutti i dipendenti

### **Azione positiva "B":**

Sperimentazione quota di riserva servizi per l'infanzia e la terza età a familiari di dipendenti comunali.

- Adeguamento dei regolamenti del Nido Integrato Comunale e del Servizio di Assistenza Domiciliare (S.A.D.), inserendo un articolo che preveda una percentuale del 5% di posti/ore di servizio riservata a familiari di dipendenti comunali
- Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Ser-

vizi alla Persona e tutti i dipendenti

- Destinatari: dipendenti con particolari esigenze familiari

### **Azione positiva “C”: sperimentazione di nuove forme di orario**

Sperimentazione di nuove forme di orario riguardante alcune lavoratrici e lavoratori con problemi di assistenza a figli e familiari. L'individuazione di questi dipendenti avverrà attraverso l'analisi dei dati raccolti dai questionari dell'azione positiva “A”.

- Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Servizi alla Persona e Direzione Generale
- Destinatari: dipendenti con particolari esigenze familiari

### **Progetto 2: Obiettivi 2 e 3**

Formazione del personale dipendente al fine di migliorare la gestione delle risorse umane, dando la possibilità all'Amministrazione Comunale di creare un ambiente di lavoro in cui i dipendenti si sentano a loro agio valorizzando le capacità professionali di ciascuno e superando disagi causati dalla mancata consapevolezza delle capacità presenti.

Tale formazione, seguirà due filoni:

- rivolta alle figure dirigenziali, sarà in-

centrata sulle differenze di genere, la comprensione e valorizzazione delle risorse umane presenti in ogni ufficio, delle attitudini ed interessi di ciascuno.

Questo offrirà l'opportunità alle figure dirigenziali di migliorare l'organizzazione del lavoro e di gratificare maggiormente gli stessi dipendenti, e di possedere un bagaglio di informazioni in grado di supportarli in modo più puntuale in relazione a momenti decisionali specifici quali le valutazioni individuali del personale, le nomine, l'affidamento di nuove mansioni

- rivolta a tutti i dipendenti, verterà sulle tematiche della conoscenza di se', della comunicazione e della riqualificazione professionale, al fine di migliorare i rapporti interni e la relazione con i cittadini/utenti

### **Azione positiva “A”: incontri formativi per dirigenti**

Incontri per dirigenti sulla tematica dell'organizzazione del lavoro in un'ottica di valorizzazione delle differenze di genere, improntati sulla base di esperienze e suggerimenti provenienti dai dirigenti stessi.

- Soggetti e Ufficio coinvolti: Direzione

Generale – Ufficio Personale

- Destinatari: Figure dirigenziali

Struttura dell'azione: c.a. n. 3 incontri per un totale di n. 9 ore a partire dall'anno 2008

Costo dell'azione: € 720,00 c.a.

Finanziamento: per tale attività sarà chiesto apposito finanziamento a valere sui fondi previsti dalla L. 125/91

### **Azione Positiva "B": Incontri formativi per tutto il personale dipendente**

Incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro.

- Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio personale e tutti i dipendenti

- Destinatari: tutti i dipendenti

Struttura dell'azione: c.a. n. 3 incontri per un totale di n. 9 ore a partire dall'anno 2008

Costo dell'azione: € 1.440,00 c.a.

Finanziamento: per tale attività sarà chiesto apposito finanziamento a valere sui fondi previsti dalla L. 125/91

### **Azione positiva "C": riqualificazione professionale**

Presenza di coscienza delle nuove criticità che emergono a seguito del prolungamento della permanenza del personale alle dipendenze dell'amministrazione, anche a causa delle nuove normative in materia pensionistica.

Un monitoraggio di tali criticità sarà svolto in riferimento alle diverse condizioni professionali, a quelle dell'ambiente di lavoro, alla situazione culturale e di aggiornamento professionale di ciascuno, alle eventuali patologie legate all'età e ad altri fattori che emergessero dalla somministrazione dei questionari di cui all'azione "A" dell'obiettivo 1. Il fine dell'azione è non solo di far emergere particolari situazioni di disagio presenti ma, possibilmente, di anticiparle ponendo attenzione alla "persona" lavoratrice nelle diverse età produttive che necessariamente comportano un coinvolgimento professionale ed emotivo, dinamiche relazionali e prospettive differenti.

Obiettivo finale dell'azione sarà quello di comprendere le nuove esigenze e criticità insorte, dando risposte adeguate, tra le quali

anche la possibilità di sostegno e riqualificazione professionale per i soggetti destinatari.

- Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio personale e dipendenti per fasce di età

- Destinatari: dipendenti per fasce di età (adesione su base volontaria)

Struttura dell'azione: per l'eventuale ri-

qualificazione professionale si prevedono c.a. n. 4 incontri per un totale di n. 24 ore a partire dall'anno 2008

Costo dell'azione: € 1.920,00 c.a.

Finanziamento: per tale attività sarà chiesto apposito finanziamento a valere sui fondi previsti dalla L. 125/91.

# Strumenti di finanziamento per progetti ed iniziative a favore dei piani di azione positiva

ammontare pari a Lire 61.285.000.

La normativa a sostegno delle pari opportunità può essere utilizzata per le azioni dei Piani di azione positiva, sia in fase di progettazione che per la ricerca di risorse necessarie per la realizzazione delle attività o di specifici progetti. Il documento basilare è la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea che, al capo terzo, definisce il concetto di parità tra uomini e donne, parla di vita professionale e di vita familiare, di tutela contro il licenziamento durante la maternità, di diritto al congedo di paternità, di diritto al congedo parentale. Successivamente il processo di istituzionalizzazione delle pari opportunità, sia a livello europeo che nazionale, viene affermato in tutti i documenti fino al 2006, quando viene definito che il concetto di pari opportunità non riguarda solo uomini e donne ma è un concetto allargato.

La dimensione della pari opportunità tra uomini e donne è un aspetto specifico delle pari opportunità. Oggi si parla di pari op-

portunità in senso ampio riferendosi a tutti gli individui e a tutte le discriminazioni per questioni sessuali di razza, di religione che determinano per certe categorie, difficoltà ad inserirsi nella nostra società.

Fondamentali sono il Trattato di Amsterdam, il Consiglio europeo di Lussemburgo, e Lisbona 2000, grazie ai quali le pari opportunità sono principio trasversale a tutte le politiche.

In tutti i programmi sulle risorse umane, con cui vengono finanziati i progetti europei, è sempre presente un capitolo dedicato alle pari opportunità. Questo tema può essere sviluppato proprio perché trasversale alla società, in vari ambiti e con vari programmi. Per esempio il mondo dei trasporti, che sembrerebbe non centrare molto con le pari opportunità, ha invece un forte risvolto perché molti processi della vita delle persone sono influenzati da quelli che sono i trasporti pubblici e privati. Il fatto, per esempio, che una persona debba fermarsi in coda sulla tangen-

ziale per recarsi al lavoro, può influire su alcune situazioni personali. Attente politiche urbane dei trasporti possono influire anche sul raggiungimento delle pari opportunità.

L'Unione Europea ha definito dei programmi e delle iniziative dedicate solamente alle pari opportunità. Ad esempio, in questi ultimi sei anni (2000-2006), è stato attivato un programma, che si chiama proprio "Pari Opportunità", che ha permesso di finanziare tutta una serie di progetti su alcuni temi specifici quali, ad esempio, la presenza delle donne in politica, gli stereotipi sul lavoro, la presenza delle donne nei livelli dirigenziali, un maggiore coinvolgimento degli uomini nelle scelte genitoriali, ecc.

A seguito di queste iniziative innovative, i singoli Stati membri devono farsi carico di recepirne i risultati, tramite iniziative che permettono la realizzazione dei principi di pari opportunità nei propri sistemi.

L'intervento dello Stato membro può svilupparsi anche attraverso l'intervento legislativo. Fino al 2000 le pari opportunità tra uomini e donne riguardavano solo il mercato del lavoro: erano considerate una questione molto precisa perché c'erano tassi di occu-

pazione femminile bassissimi, una sottorappresentanza delle donne in alcuni settori professionali; una debole tutela della maternità, ed il riconoscimento dei congedi specie per il padre, molto limitato. Sono stati anni in cui si è lavorato per un impianto legislativo che riconoscesse i diritti fondamentali.

Passata questa fase di urgenza, l'intervento del legislatore ha riguardato priorità diverse. Negli ultimi anni, quindi, il problema, che pure rimane, si è spostato dall'incentivare la presenza delle donne nel lavoro, a qualificare questa presenza.

Si riscontrano delle differenze notevoli nei diversi Stati membri: in molti paesi del Nord Europa la presenza femminile nel mondo del lavoro ha raggiunto il 50%. Addirittura, se vediamo alcune composizioni, ci sono settori in cui la presenza delle donne è maggiore rispetto a quelle degli uomini.

Ci sono Paesi, soprattutto dell'area mediterranea, dove la percentuale delle donne che lavorano è inferiore alla media europea: in tal caso bisogna lavorare sull'obiettivo della presenza delle donne nel mercato del lavoro. Nei Paesi dove questa parità è già stata raggiunta si comincia, invece, a lavorare su

altri obiettivi, come una maggiore presenza delle donne nei livelli direttivi e nei settori a prevalenza maschile.

Dal 2000 si è cominciato a lavorare molto sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La società evolve e cambiano gli obiettivi, ma ci sono situazioni in cui si è ancora nella prima fase in cui il diritto alla maternità non è tutelato. Pensiamo per esempio ad alcune aree geografiche, specie nelle regioni del sud, dove la piaga del lavoro nero è ancora dilagante. La legislazione si sta orientando non più solo verso il concetto della conciliazione ma della condivisione, quindi di un maggiore contributo della parte maschile ai lavori di cura. Nel 1991 la Legge 125 si focalizza proprio sulla realizzazione dell'uguaglianza tra uomini e donne nel mondo del lavoro, anche mediante degli interventi che vengono appunto denominati azioni positive per le donne, al fine di rimuovere quegli ostacoli che impediscono la realizzazione delle pari opportunità. Si tratta quindi, di interventi che ribaltano una situazione che di fatto impedisce alle donne di raggiungere la parità.

Vediamo **due dei principali strumenti**

che possono sostenere economicamente le pari opportunità e i processi di conciliazione tra le esigenze della vita familiare e lavorativa:

- L'articolo 9 della Legge 53 dell'8 marzo 2000 in particolare per quanto riguarda le **azioni di conciliazione**;

- L'articolo 2 della Legge 125 del 10 aprile 1991 in particolare per quanto concerne i **progetti di azione positiva**.

**L'articolo 9 della Legge n. 53 dell'8 marzo 2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"**.

La Legge n.53 del 2000 attraverso l'articolo 9, sostiene l'introduzione, nelle aziende e nell'ambito del lavoro autonomo, di forme di flessibilità finalizzate a consentire a uomini e donne una più agevole conciliazione tra vita familiare e lavorativa, prevedendo a tal fine l'erogazione di contributi. La Circolare n. 1/07 del 26 gennaio 2007 ha inserito alcune modifiche importanti.

**Progetti finanziabili**

E' prevista l'erogazione di contributi per:

- a) Forme di flessibilità d'orario e organizzazione del lavoro (part-time reversibile, telelavoro, lavoro a domicilio, orario flessibile, banca delle ore, flessibilità dei turni , orario concentrato...);
- b) formazione per il reinserimento dei lavoratori e delle lavoratrici dopo il periodo di congedo (di maternità, paternità, parentale);
- c) sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, che benefici di un periodo di congedo per necessità di cura familiare, con altro imprenditore o lavoratore autonomo. È possibile combinare nello stesso progetto diverse azioni rientranti in una delle tipologie previste. I progetti possono avere una durata massima di 24 mesi.

### **Soggetti finanziabili**

Aziende di diritto privato, individuali o collettive, e quelle a partecipazione o a capitale pubblico. La Circolare n. 1/07 prevede come soggetti finanziabili anche le Aziende Sanitarie locali e le Aziende ospedaliere, i titolari di impresa e le lavoratrici o i lavoratori auto-

nomi.

### **Destinatari delle azioni**

Lavoratori e lavoratrici con esigenze di cura familiare nei confronti di: figli (naturali, adottivi, affidatari) familiari non autosufficienti (malati, genitori anziani).

### **Accordo sindacale**

Presupposto indispensabile per il finanziamento dei progetti è che siano accompagnati da un accordo sindacale, posto a garanzia della priorità delle esigenze di flessibilità delle lavoratrici e dei lavoratori rispetto alle esigenze della flessibilità aziendale. L'accordo può essere stipulato con le organizzazioni sindacali territoriali e aziendali (progetti A e B) o con le associazioni datoriali di riferimento (progetti C). Un titolo preferenziale è previsto per i progetti che aderiscono a sperimentazioni pilota promosse dalle autonomie locali.

### **Costi ammissibili**

Sono rappresentati dai rimborsi di costi aggiuntivi effettivamente sostenuti dall'azienda per attuare le azioni progettuali. Per esempio il costo aggiuntivo del lavoro nel caso di assunzioni part-time può essere

rimborsato fino all'80%. I costi per le strumentazioni di materiale didattico; o ancora per i costi sostenuti per la progettazione e lo studio di fattibilità dei progetti. L'elenco dei costi ammissibili sé indicato dalla Circolare numero 3 del 2003. Ciascun soggetto può richiedere un contributo massimo di 1 milione di Euro.

### **Scadenze e modalità di presentazione**

Ogni anno sono previste tre scadenze per la presentazione dei progetti: 10 febbraio, 10 giugno e 10 ottobre. Le domande devono pervenire al Ministero delle Politiche per la Famiglia.

La documentazione utile per la presentazione delle domande può essere scaricata dal sito del Ministero per le Politiche della Famiglia alla voce conciliazione lavoro-famiglia ([www.politichefamiglia.it](http://www.politichefamiglia.it)).

### **Valutazione dei progetti:**

I progetti presentati vengono valutati da un' apposita Commissione tecnica. Un decreto ministeriale sancisce l'ammissione al finanziamento che può riconoscere il rimborso totale o parziale delle spese sostenute per la realizzazione del progetto. Sono visti

con particolare favore quei progetti che prevedono quali destinatari delle azioni positive di flessibilità per la conciliazione i lavoratori uomini.

### **Modalità di erogazione del finanziamento**

Il contributo concesso è erogato in due quote:

- 1) il 25% all'atto dell'ammissione, a titolo di anticipo, per il quale è richiesta una polizza fidejussoria bancaria o assicurativa, la cui spesa rientra tra i costi ammissibili;
- 2) il saldo a conclusione di tutte le azioni programmate a seguito della presentazione della necessaria rendicontazione di spesa.

La corresponsione del saldo è subordinata alla verifica della concreta attuazione del progetto da parte dei servizi ispettivi del Ministero del Lavoro.

### **Note integrative**

Il progetto, che può riguardare anche un solo un lavoratore o lavoratrice, può avere inizio dalla data di scadenza di presentazione. L'avvio della attività del progetto deve aver luogo entro 60 giorni dalla data di comunicazione di ammissione. L'esito dell'istruttoria e la relativa decisione di ammissione sono de-

finiti entro il successivo termine di presentazione dei progetti (circa 4 mesi dopo la presentazione del progetto).

Le aziende che hanno già ottenuto il finanziamento di un intervento possono presentare un nuovo progetto, purché esso contenga elementi di novità sostanziale rispetto al precedente. Il quadro complessivo delle richieste presentate al Ministero del Lavoro nell'arco temporale di vigenza dello strumento di legge, registra un sensibile incremento nell'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per tali progetti. È aumentato il numero dei progetti presentati ma soprattutto di quelli approvati, con un coinvolgimento maggiore delle regioni del centro nord. Nell'anno 2004 sono stati approvati 67 progetti finanziati per un totale di 3 milioni 430 mila euro. Nel 2005 sono stati approvati 52 progetti per un finanziamento totale di 3 milioni 962 mila euro.

### **L'art. 2 della Legge n. 125 del 10 aprile 1991**

La Legge 125 prevede, fra i diversi compiti del Comitato Nazionale di Parità istituito dalla legge medesima, l'adozione di uno strumento di finanziamento che ogni anno approva progetti di azioni positive che pos-

sono essere presentati sia dalla pubblica amministrazione sia dalle aziende private. La possibilità di presentare progetti è annuale e la scadenza è fissata al 30 di novembre. Il Comitato formula, entro il 31 maggio di ogni anno, un programma obiettivo nel quale vengono indicate le tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere, i soggetti ammessi ed i criteri di valutazione. Gli organismi proponenti hanno tempo dunque da fine maggio a fine novembre per poter redigere progetti e presentarli al Comitato, che poi li valuta ed esprime parere positivo o negativo.

Il programma obiettivo viene pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale.

### **Durata dei progetti**

La durata massima dei progetti viene stabilita dal Programma obiettivo annuale e generalmente è di 24 mesi.

### **Soggetti finanziabili**

Datori di lavoro, pubblici e privati, ivi comprese le cooperative ed i loro consorzi, i centri di formazione professionale accreditati, le associazioni di varia natura, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali.

I soggetti proponenti devono possedere

specifici requisiti di cui produrranno relativa certificazione:

- essere costituiti da almeno due anni e non avere riportato condanne penali;
- le aziende non devono essere assoggettate a procedure concorsuali negli ultimi 5 anni;
- i centri di formazione professionale devono essere in possesso di certificazione attestante l'accreditamento ai sensi della Legge 196/1997;
- le cooperative sociali devono essere in possesso della certificazione attestante l'iscrizione all'albo regionale.

### **Destinatari**

Anche in questo caso vengono stabiliti dal Programma obiettivo annuale.

### **Accordo sindacale**

**Non è richiesto.** I progetti di azioni positive concordati dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sui piani nazionali hanno precedenza nei finanziamenti.

### **Costi ammissibili**

I costi devono fare riferimento, per quanto applicabili e compatibili, ai massimi stabiliti

dal Ministero del Lavoro e delle Previdenza sociale, nelle circolari relative alle azioni cofinanziate dal Fondo sociale europeo.

Inoltre devono essere congrui rispetto alle attività presentate e seguire un criterio complessivo di economicità considerando che, per poter finanziare un buon numero di progetti, l'eccessiva onerosità dei costi in relazione alle tipologie di azioni deve essere ampiamente dimostrata. Il budget va presentato per singole fasi e non con un unico budget complessivo: in questo caso il progetto non può essere approvato.

### **Priorità del Piano**

Le priorità del piano di azioni positive sono cinque. Di seguito vengono presentate con indicazioni sulle tipologie di progetti da presentare e con alcuni suggerimenti per la progettazione.

**1. Promuovere, al proprio interno, la presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali mediante, ad esempio, la sperimentazione di buone prassi e la realizzazione di specifici percorsi formativi, volti all'acquisizione di competenze dirigenziali e/o di responsabilità.**

Rispetto a questo obiettivo può risultare interessante applicare ad una realtà aziendale, pubblica o privata, esperienze di successo, buone prassi, sviluppate da altri organismi.

Se per esempio in un territorio hanno realizzato qualcosa di interessante, è possibile inserire nel progetto l'obiettivo di andare a conoscere ciò che è stato realizzato e provare ad applicarlo al proprio territorio, alla propria realtà.

Possono essere organizzati dei percorsi formativi specializzanti e di alto livello o innovativi per l'acquisizione di competenze dirigenziali o di responsabilità al proprio interno. Questo punto può essere utilizzato anche dalle pubbliche amministrazioni per dei progetti che riguardano il proprio personale. Fatto salvo che nelle pubbliche amministrazioni la dirigenza si acquisisce a seguito di concorso. Una pubblica amministrazione non può presentare un progetto dicendo che con il percorso di formazione assicura la dirigenza, ma può prevedere un'azione formativa di sensibilizzazione coinvolgendo gli uomini stessi, o per rafforzare le competenze delle impiegate. Si tratta di progetti che possono essere presentati da un unico organismo per il proprio personale oppure da

più aziende con caratteristiche simili, o da un gruppo di strutture che collabora al raggiungimento di un obiettivo comune. I progetti possono essere presentati anche da strutture di tipo associativo a beneficio delle proprie associate.

**2. Modificare, in un'ottica di parità e pari opportunità, l'organizzazione del lavoro sperimentando e attuando azioni integrate di:**

- **conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro;**
- **superamento della discriminazione di genere;**
- **riduzione del differenziale retributivo tra donne e uomini;**
- **progressione di carriera.**

I progetti dovranno prevedere il raggiungimento di almeno due di questi obiettivi.

Questo punto deve essere necessariamente presentato da una struttura aziendale, pubblica o privata, in quanto si parla di "modifica organizzativa". Deve trattarsi di una modifica ben esplicitata e fattibile. Si deve obbligatoriamente lavorare su almeno due tipologie di azioni fra quelle citate, ma se ne possono combinare anche un numero superiore. E' un punto che permette un buon livello di innovazione e sperimentazione.

**3. Sostenere iniziative delle imprese atte a: stabilizzare, al loro interno, l'occupazione delle lavoratrici atipiche, favorendone la crescita professionale anche attraverso percorsi formativi qualificanti e rilevamento delle competenze.**

Progetti che rispondono a questo obiettivo possono essere presentati soprattutto da realtà aziendali o da associazioni di categoria che desiderano intervenire con iniziative a favore di lavoratrici atipiche o precarie per stabilizzare la loro posizione lavorativa (call-center, aziende di servizi, settori che vedono una forte componente di lavoratrici atipiche, ecc.). Si tratta di iniziative che promuovano la crescita professionale di queste lavoratrici che non hanno diritto alla formazione oppure hanno bisogno di accompagnamenti particolari e che non sono previsti nei normali piani formativi.

Si può prevedere, in alcuni progetti la presenza dell'istituzione pubblica, che si fa promotrice sul territorio e che sensibilizza rispetto a questa problematica le aziende.

**4. Agevolare il reinserimento lavorativo di donne con qualifiche medie e basse uscite dal mercato del lavoro a seguito di maternità, attraverso azioni di selezione,**

**formazione, orientamento e accompagnamento.**

Molte donne che lavoravano a seguito della maternità sono costrette ad abbandonare la loro occupazione e quando decidono di rientrare nel mondo del lavoro incontrano grandi difficoltà. L'obiettivo prevede la possibilità di presentare progetti specifici di reinserimento di cui l'ente pubblico può farsi promotore. Si tratta di un fenomeno assolutamente attuale.

Il programma obiettivo della Legge 125/91 è rivolto sostanzialmente alle donne che lavorano e non alle disoccupate perché sull'area della disoccupazione o della mobilità ci sono molti interventi del Fondo Sociale.

Questo obiettivo rappresenta una novità e riguarda le donne uscite dal mercato del lavoro, e che in seguito a ciò devono affrontare, per rientrarvi. Tale decisione le pone in una situazione di precarietà. Si tratta quindi di progetti (flessibilità organizzativa, di orari, nuove forme di lavoro, formazione durante la maternità, assistenza, ecc.) che, modificando l'organizzazione permettono di recuperare alcune di queste lavoratrici.

**5. Consolidare imprese a titolarità e/o prevalenza femminile nella compagine so-**

cietaria attraverso:

- studi di fattibilità per lo sviluppo di nuovi prodotti, servizi e mercati;
- azioni di supervisione, supporto e accompagnamento (secondo la tecnica del mentoring) al ruolo di imprenditrice;
- formazione altamente professionalizzante rivolta alla titolare o alla compagine societaria;
- iniziative tra più imprese femminili per la promozione dei propri prodotti/servizi anche attraverso la fruizione in comune di servizi di supporto.

Si tratta di un punto rivolto alle imprese femminili o alle imprenditrici (o socie) con almeno due anni di attività, per azioni di consolidamento e/o sviluppo della propria attività. Il soggetto presentatore può essere la singola impresa o un'associazione di categoria che presenta un progetto per più imprese.

**6. Promuovere la qualità della vita personale e professionale anche attraverso la rimozione degli stereotipi di genere, in un'ottica di pari opportunità, con azioni di sistema integrate che producano effetti concreti sul territorio, concordate e attuate da almeno tre tra i seguenti differenti soggetti, ognuno secondo le proprie spe-**

**cificità: associazioni di genere, organizzazioni sindacali, organizzazioni datoriali, enti pubblici, ordini professionali.**

Questo è il punto più interessante per le pubbliche amministrazioni che possono, in partnership con altri soggetti, presentare progetti per il territorio di propria competenza, anche per promuovere la creazione o lo sviluppo di reti dedicate.

Potrebbe essere interessante valutare un progetto presentato da più Comuni, anche di piccole dimensioni, per sviluppare la capacità di lavorare in rete oppure contribuire alla realizzazione di quanto previsto nel Piano di Azioni Positive.

Potrebbe essere interessante prevedere attività di comunicazione come, per esempio, delle campagne di sensibilizzazione, la creazione di un marchio, di materiale divulgativo, la realizzazione di un documentario. Sono azioni che possono essere finanziate e che possono essere anche molto innovative.

E' chiaro, comunque, che deve essere sempre valorizzata la dimensione lavorativa delle donne e l'ottica della pari opportunità.

Più l'azione è innovativa più interessante diventa.

## **Destinatarie/i delle azioni**

- Per il punto 1: occupate/i, iscritte/i, associate/i;
- per il punto 2: occupate/i;
- per il punto 3: lavoratrici atipiche, disoccupate madri;
- per il punto 4: imprese femminili attive da almeno due anni (con documentazione probante che lo attesti), preventivamente identificate e indicate nel progetto;
- per il punto 5: persone che risiedono nell'ambito del territorio/i espressamente indicato/i nel progetto.

Ogni punto indica i soggetti a cui il progetto è rivolto.

Nel primo caso si tratta di occupate, iscritte o associate, perché il progetto può essere presentato anche dai sindacati, o da associazioni. E' utilizzato anche dagli ordini professionali (come per esempio le donne medico, le architetto), che vogliono lavorare sulla professionalità delle iscritte.

Il punto cinque, invece, è rivolto a persone che vivono nell'ambito del territorio espressamente indicato nel progetto. Quindi è rivolto alla cittadinanza, alla collettività e per questo è il punto utilizzato, per esempio, per costruire una rete. All'interno del progetto

si può prevedere l'organizzazione di incontri, di seminari, scambi tra operatori.

Il progetto deve essere presentato utilizzando l'apposito formulario che è disponibile nel sito del Ministero del Lavoro ([www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)).

Al progetto vanno allegare le lettere di impegno dei vari partner (nei progetti relativi al punto 5 sono obbligatorie) o gli eventuali accordi con le commissioni pari opportunità.

Nel caso di ricorso ad esperti è obbligatorio allegare i loro curricula.

Il formulario presenta una parte descrittiva ed una economica dove va indicato il budget di spesa ed i conti.

Nella valutazione dei progetti si tiene conto dei seguenti criteri:

1. qualità e logica progettuale: il progetto deve essere completo, chiaro e coerente nelle sue diverse parti.

In particolare gli obiettivi del progetto devono essere coerenti con i risultati descritti; le diverse fasi vanno descritte in modo dettagliato ma non ridondante. Non è l'elemento quantità di informazioni che viene valutato positivamente ma quello della "qualità" delle informazioni che possono essere molto sintetiche ma puntuali e "tangibili".

2. congruità economico-finanziaria: vedi quanto specificato prima.

3. efficacia delle azioni: è fondamentale la sezione dei risultati che devono essere ben specificati, realistici e possibilmente descritti per punti. Inoltre si deve poter rilevare facilmente la possibilità che siano effettivamente perseguibili.

4. trasversalità rispetto alle politiche organizzative: in questo senso l'azione positiva deve essere trasversale all'organizzazione, non deve riguardare settori circoscritti o solo un numero limitato di soggetti emarginandone altri. Se si tratta di una sperimentazione circoscritta questa deve essere estendibile, successivamente, all'intera organizzazione.

5. capacità di produrre effetti di sistema: valore aggiunto acquistano quei progetti che tendono a moltiplicare i risultati raggiunti, a diffonderli in altri settori, contesti, ecc. o a mettere "a sistema" quanto prodotto attraverso l'innovazione derivante dall'esperienza realizzata. In questo senso sono fondamentali accordi sindacali, patti territoriali di riferimento, accordi con le Commissioni pari opportunità, ecc. insomma interventi che creino una cultura della parità.

6. competenze specifiche documentata-

te del personale impegnato nei progetti (in particolare formatori e mentor), rilevabili dai curricula allegati. Le competenze e le esperienze devono essere rilevabili e non generiche, soprattutto se si tratta di personale esterno;

7. congruità e specificità degli studi di fattibilità: se sono citati o previsti all'interno del progetto studi di fattibilità devono essere congruenti con gli obiettivi previsti, attuali, specifici e non generici. Devono essere perseguibili in termini di competenze coinvolte nella realizzazione, rispetto ai tempi del progetto ed ai costi indicati;

8. definizione delle competenze in entrata e in uscita nei processi formativi: se il progetto prevede uno o più percorsi formativi questi devono, essere descritti in modo puntuale (obiettivi, contenuti, valutazione ecc.). Inoltre vanno descritte le competenze in entrata delle/dei partecipanti e quelle in uscita previste dopo la formazione erogata.

I contenuti delle attività formative devono essere specializzanti (alta formazione o innovativa rispetto al profilo di riferimento) e non di base (alfabetizzazione informatica, inglese generico, organizzazione aziendale, ecc.).

# Normativa di riferimento

## **Circolare del 1 gennaio 2007**

**Oggetto:** chiarimenti sull'applicazione dell'art. 9 Legge n. 53/2000 così come modificato dall'articolo 1, comma 1254, Legge 27 dicembre 2006 n. 296 – presentazione progetti entro il 12 febbraio 2007.

La presente circolare contiene alcune specifiche in merito ai progetti finanziabili ai sensi dell'articolo 9 della Legge n. 53/2000, così come modificato dall'articolo 1, comma 1254, della Legge n. 296/2006 (finanziaria 2007), con particolare riferimento ai soggetti che possono presentare richiesta di finanziamento, alla durata delle azioni e ai termini di presentazione dei progetti. Essa modifica ed integra, per la prossima scadenza del 12 febbraio 2007 (il termine del 10 febbraio è stato prorogato in quanto giorno non lavorativo) la precedente Circolare n. 16 del 18 maggio 2006 e i relativi allegati, alla luce del decreto interministeriale in corso di registrazione, emanato ai sensi dell'articolo 1 comma 1256, della Legge n. 296/2006, con il quale si dispone la destinazione della somma di € 5.300.000,00 per l'erogazione dei contributi

di cui al succitato articolo 9.

I documenti cui è necessario attenersi per la presentazione delle richieste di finanziamento sono disponibili sul sito del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale all'indirizzo internet nonché sul sito del Ministero della Famiglia [www.governo.it/Presidenza/politiche\\_famiglia](http://www.governo.it/Presidenza/politiche_famiglia).

### **1. Soggetti finanziabili e azioni previste**

Le principali novità introdotte dalla nuova formulazione dell'art. 9 riguardano:

a) i soggetti finanziabili, tra i quali vengono incluse le Aziende Sanitarie locali e le Aziende ospedaliere; in ogni caso le richieste dei contributi provenienti dai soggetti pubblici saranno soddisfatte a concorrenza della somma che residua una volta esaurite le richieste di contributi delle imprese private;

b) la nuova formulazione della lettera a) dell'articolo 9, nell'ambito dei progetti presentati, stabilisce una priorità per i genitori che abbiano bambini fino a 12 anni di età e fino a 15 anni, in caso di affidamento, adozione e disabilità del minore;

c) la tipologia degli interventi, con l'intro-

duzione di una nuova lettera d) che aggiunge alle misure già previste la possibilità di finanziare “interventi ed azioni comunque volti a favorire la sostituzione, il reinserimento, l’articolazione della prestazione lavorativa e la formazione dei lavoratori con figli minori e disabili a carico, ovvero, con anziani non autosufficienti a carico”; ne consegue che le tipologie di intervento sono estese anche, ad esempio, alla realizzazione di azioni sperimentali anche volte a favorire l’accesso ad asili nido aziendali e a quelle misure dirette a qualificare l’azienda in funzione di un miglioramento delle azioni positive per la conciliazione dei tempi di lavoro e di cura della famiglia.

Con specifico riferimento alle tipologie di azione previste dalle lettere a), b) e d) possono essere ammesse a finanziamento le imprese di diritto privato, individuali o collettive, a partecipazione pubblica, totale o parziale, poiché detta partecipazione non intacca il regime di tipo privatistico nel quale esse operano ed agiscono. Si sottolinea inoltre che destinatari dell’azione sono i lavoratori dipendenti, mentre con riferimento alla lettera c), si ribadisce che i soggetti destinatari

sono imprenditori o lavoratori autonomi.

Si precisa che rientrano tra i soggetti non ammissibili anche gli enti pubblici e le pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2 del d.lgs. n. 165 del 2001 ad esclusione delle aziende sanitarie locali e delle aziende ospedaliere così come sopra specificato.

Per quanto concerne l’azione di sostituzione prevista dalla lettera c), possono essere ammessi al finanziamento i seguenti soggetti:

- titolare di impresa, inteso come colui che esercita individualmente l’attività d’impresa (con o senza dipendenti/collaboratori);
- lavoratore/trice autonomo/a, inclusi i/le liberi/e professionisti/e;
- lavoratori/trici a progetto (a condizione che vi sia l’assenso esplicito del committente sulla sostituzione e sul sostituto).

Per tutte le tipologie di progetto, la dimostrazione di essere un soggetto in condizione di ammissibilità, tramite opportuna documentazione, è una responsabilità a carico del soggetto richiedente il finanziamento.

Si precisa, inoltre, che le aziende che hanno già usufruito di finanziamenti ai sensi dell’articolo 9 possono presentare una nuova

domanda di finanziamento alle seguenti condizioni:

- che il precedente progetto sia concluso in ogni sua parte, incluse la visita ispettiva e l'autorizzazione al pagamento del saldo;

- che il nuovo intervento contenga e indichi chiaramente elementi di novità sostanziale rispetto al precedente (ad esempio, sviluppando un'azione riferita ad una diversa tipologia progettuale ovvero per una differente azione positiva di flessibilità). Si ricorda infine che la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Politiche della Famiglia, si riserva di finanziare anche solo una quota parte del progetto presentato.

## **2. Durata delle azioni**

La durata massima delle azioni è di 24 mesi. Per i progetti riferiti alle tipologie b) e c), in considerazione della natura delle azioni cui sono riferite, sono necessarie alcune precisazioni aggiuntive, che comportano una ulteriore delimitazione dei termini temporali cui riferire la durata dell'azione. La durata dei programmi di formazione al rientro - lettera b) - deve essere proporzionata alle effettive esigenze, in relazione alle mansioni svolte e alla posizione ricoperta in azienda,

del lavoratore/trice in rientro da un congedo parentale, e quindi alla durata dello stesso. Si ricorda, inoltre, che la necessità di attuare un programma di formazione al rientro si configura a partire da un periodo di congedo di almeno 60 giorni.

L'estensione del congedo parentale cui riferire la sostituzione prevista dalla lettera c) non può eccedere i 12 mesi. La durata massima dell'azione di 24 mesi è dunque da intendersi esclusivamente riferita ai soli casi in cui vi sia la necessità di coprire un congedo parentale frazionato, sempre nel limite dei 12 mesi complessivi sopra indicato.

## **3. Documenti per la presentazione della richiesta di finanziamento**

Per la richiesta di finanziamento è necessario:

- compilare il “ Modello di domanda per l'ammissione ai finanziamenti”, scaricabile dal sito del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e dal sito del Dipartimento per le Politiche della Famiglia, tenendo presente che le informazioni da riportare nella sezione “Preventivo delle spese” devono essere necessariamente accompagnate dalla compilazione dello “Schema per la definizione

ne del piano dei costi” utilizzando il modello riferito alla tipologia prescelta, anch'esso scaricabile dal sito del Ministero.

- allegare la seguente documentazione:

1. l'accordo sindacale - presupposto indispensabile per l'ammissibilità al finanziamento per i progetti di cui alle lettere a), b) e d)

- che, come previsto dall'art. 2 del Decreto Interministeriale 15 maggio 2001, deve essere di secondo livello, aziendale o territoriale;

2. l'intesa nazionale o territoriale tra le associazioni datoriali, presupposto indispensabile per l'ammissibilità al finanziamento per i progetti di cui alla lettera c);

3. la dichiarazione di non avere contemporaneamente richiesto finanziamenti ai sensi dell'articolo 44 del D.Lgs. 198/2006 - già articolo 2 della Legge 125/91 - (per tutte le tipologie di intervento);

4. una copia del CCNL applicato nell'azienda, su supporto informatico o cartaceo, per i progetti di cui alle lettere a), b) e d);

5. dichiarazione di autorizzazione al trattamento dei dati (per tutte le tipologie di intervento);

6. certificato della Camera di Commercio, ovvero copia dell'atto costitutivo o statuto, con esclusione dei soggetti pubblici (per tutte le tipologie di intervento);

7. documentazione attestante la regolarità contributiva e assicurativa (per tutte le tipologie di intervento);

8. coordinate bancarie (per tutte le tipologie di intervento);

9. codice fiscale (per tutte le tipologie di intervento);

10. visura camerale (lettera c);

11. parametri di riferimento per il compenso del sostituto (lettera c);

12. nel caso di lavoratore autonomo, elementi e documenti attinenti la propria attività (lettera c);

13. in caso di adesione a una sperimentazione promossa dalle autonomie locali, allegare la documentazione relativa (per tutte le tipologie di intervento).

Si precisa che le richieste di finanziamento non conformi al contenuto della presente circolare e non corredate della documentazione indicata nei punti da 1 a 4 non potranno essere ammesse a valutazione.

I documenti elencati ai punti successivi, se non trasmessi contestualmente alla domanda di finanziamento, dovranno pervenire entro quindici giorni dalla scadenza di presentazione, ad eccezione della documentazione già in possesso dell'amministrazione procedente, ovvero detenuta istituzionalmente da altre pubbliche amministrazioni, per la quale si applica il comma 1 dell'art. 43 del D.P.R. n. 445 del 2000 e il comma 2 dell'art. 18 della Legge n. 241 del 1990, e successive modificazioni. Al riguardo si precisa che l'interessato dovrà comunicare all'Amministrazione gli elementi necessari per il reperimento delle informazioni o dei dati richiesti.

#### 4. Termini di presentazione dei progetti.

La scadenza per la presentazione dei progetti è il 12 febbraio 2007 alle ore 17.00.

I progetti dovranno essere inviati in originale, corredati di due copie e indirizzati al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, Direzione Generale del Mercato del Lavoro – Divisione IV, Via Fornovo 8, 00192 Roma, il quale provvederà a trasmetterli alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Politiche della Famiglia, per la

valutazione ed il finanziamento dei progetti medesimi.

I progetti dovranno pervenire entro il termine indicato tramite spedizione postale con ricevuta di ritorno, ovvero consegna a mano allo stesso ufficio all'indirizzo sopra riportato, che provvederà a rilasciare apposita ricevuta di arrivo.

Si evidenzia dunque che il termine per la presentazione è rappresentato dalla data di arrivo del progetto all'Amministrazione e non da quella del timbro postale di partenza del plico.

I progetti pervenuti fuori termine saranno restituiti all'azienda proponente.

Presidenza del Consiglio dei Ministri Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale  
Dipartimento per le Politiche della Famiglia  
Direzione Generale del Mercato del Lavoro

Il Capo di Gabinetto  
Cons. Daniele Cabras

Il Direttore Generale  
Dott.ssa Lea Battistoni

## Legge 10 aprile 1991 n. 125

### Art. 2 (Attuazione di azioni positive, finanziamenti)

1. Le imprese, anche in forma cooperativa, i loro consorzi, gli enti pubblici economici, le associazioni sindacali dei lavoratori e i centri di formazione professionale che adottano i progetti di azioni positive di cui all'articolo 1, possono richiedere al Ministero del lavoro e della previdenza sociale di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione dei predetti progetti ad eccezione di quelli di cui all'articolo 3.

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Comitato di cui all'articolo 5, ammette i progetti di azioni positive al beneficio di cui al comma 1 e, con lo stesso provvedimento, autorizza le relative spese.

L'attuazione dei progetti di cui al comma 1 deve comunque avere inizio entro due mesi dal rilascio dell'autorizzazione.

3. Con decreto emanato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sono stabilite le modalità di presentazione delle richieste, di erogazione dei fondi e dei tempi di realizzazione del progetto. In ogni caso i contributi devono essere erogati sulla base della verifica dell'attuazione del progetto di azioni

positive, o di singole parti, in relazione alla complessità del progetto stesso.

La mancata attuazione del progetto comporta la decadenza del beneficio e la restituzione delle somme eventualmente già riscosse. In caso di attuazione parziale, la decadenza opera limitatamente alla parte non attuata, la cui valutazione è effettuata in base ai criteri determinati dal decreto di cui al presente comma.

4. I progetti di azioni positive concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale hanno precedenza nell'accesso al beneficio di cui al comma 1.

5. L'accesso ai fondi comunitari destinati alla realizzazione di programmi o progetti di azioni positive, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 3, è subordinato al parere del Comitato di cui all'articolo 5.

6. Entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali, sentiti gli organismi rappre-

sentativi del personale di cui all'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93, o in loro mancanza, le organizzazioni sindacali locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, sentito inoltre, in relazione alla sfera d'azione della propria attività, il Comitato di cui all'articolo

5 o il consigliere di parità di cui all'articolo 8, adottano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

## Legge 8 marzo 2000 n. 53

### Art. 9. (Misure a sostegno della flessibilità di orario)

1. Al fine di promuovere e incentivare azioni volte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, nell'ambito del Fondo delle politiche per la famiglia di cui all'articolo 19 del Decreto Legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, è destinata annualmente una quota individuata con decreto del Ministro delle politiche per la famiglia, al fine di erogare contributi, di cui almeno il 50 per cento destinati ad imprese fino a cinquanta dipendenti, in favore di aziende, aziende sanitarie locali e aziende ospedaliere che applichino accordi contrattuali che prevedano azioni positive per le finalità di cui al presente comma, ed in particolare:

a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part time, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle

ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino a dodici anni di età o fino a quindici anni, in caso di affidamento o di adozione, ovvero figli disabili a carico;

b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;

c) progetti che consentano la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo;

d) interventi ed azioni comunque volti a favorire la sostituzione, il reinserimento, l'articolazione della prestazione lavorativa e la formazione dei lavoratori con figli minori o disabili a carico ovvero con anziani non autosufficienti a carico. (1)

*(1) articolo così sostituito dal comma 1254 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Su tali aspetti si vedano anche i commi 1255 e 1256 della medesima norma.*



