




MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI



parità e lavoro

Rassegna di documentazione
bibliografica e normativa

ISFOL

Progetto grafico:
Conform S.r.l.

SOMMARIO

Prefazione	pag. 2
Editoriale di <i>Isabella Rauti</i>	pag. 3
Focus su... di <i>Isabella Pitoni</i>	pag. 5
Normativa e Giurisprudenza a cura di <i>Giuseppe Mariottini</i>	
■ Comunitaria	pag. 6
■ Nazionale	pag. 11
Documentazione a cura di <i>Valeria Cioccolo, Monia De Angelis Marzia Giovannetti e Silvia Mussolin</i>	
■ Nazionale	pag. 20
In libreria a cura di <i>Silvia Mussolin</i>	pag. 28
Navigando in Internet a cura di <i>Federica Carboni</i>	pag. 30
Indici ed Elenchi	
■ Indice per autori e titoli	pag. 34
■ Indice per soggetti	pag. 36
■ Elenco delle riviste prese in esame	pag. 38
■ Elenco delle case editrici prese in esame	pag. 38

Il CDS Isfol, nell'ambito del Progetto relativo all'implementazione del sistema informativo documentale dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità, intende offrire uno strumento informativo volto ad aggiornare sulle novità bibliografiche pertinenti l'ambito delle pari opportunità nel mondo del lavoro, ed essere un mezzo di diffusione delle informazioni e della documentazione prodotta a tutti i livelli (comunitaria, nazionale e locale) e di diversa natura (cartacea e digitale), a supporto delle attività dell'Ufficio della Consigliera nazionale e della Rete delle Consigliere di parità.

Il presente bollettino prevede sei sezioni:

- ▲ Editoriale
- ▲ Focus su
- ▲ Normativa e giurisprudenza
- ▲ Documentazione
- ▲ In libreria
- ▲ Navigando in Internet

Apri il bollettino un "Editoriale" a cura della Dott.ssa Isabella Rauti, Consigliera nazionale di parità.

Il "Focus su" è uno spazio dedicato ad un tema o un evento di particolare importanza o di attualità, ma anche alla presentazione di commenti e di contributi esterni.

In "Normativa e giurisprudenza" vengono riportati a testo pieno leggi, decreti, sentenze, etc. in tema di pari opportunità, con riferimento sia al livello comunitario che a quello nazionale e regionale.

La sezione "Documentazione" contiene segnalazioni bibliografico-documentarie, corredate dai relativi abstract, realizzate prendendo in esame diverse tipologie di documenti: monografie, articoli di periodici, letteratura grigia, risorse elettroniche riguardanti le pari opportunità in ambito lavorativo.

"In libreria" è una rubrica che ospita la vetrina delle novità editoriali e si basa sul Catalogo dei libri in commercio edito dall'Editrice Bibliografica e sul sito <http://www.librialice.it> gestito da Informazioni Editoriali, nonché sui siti di specifiche case editrici.

"Navigando in Internet" propone una visita descrittiva ed un suggerimento all'uso di uno o più siti web riguardanti il tema delle pari opportunità.

Nelle ultime pagine si trovano un "Indice per autori e titoli" ed un "Indice per soggetti", corredate da una sezione "Elenchi" con i riferimenti delle case editrici e delle riviste sotto osservazione.

Per quanto riguarda la documentazione segnalata, si fa presente che essa è reperibile e consultabile, previa richiesta, presso l'Ufficio della Consigliera nazionale di parità. Il bollettino ha cadenza bimestrale e si trova full-text sul sito: <http://www.consiglieranazionaleparita.it>

Il bollettino è curato dal Centro di Documentazione Specializzato dell'ISFOL, nell'ambito del Piano di Attività ISFOL in attuazione del Progetto relativo all'implementazione del sistema informativo/documentale dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità, in base all'Atto di concessione di contributo della DG Mercato del Lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, prot. 962/4/A del 20 dicembre 2004, in merito alle attività previste al punto c dell'art. 1.

Nell'augurarsi che questo strumento possa essere considerato in maniera positiva, si invitano i lettori a manifestare suggerimenti volti ad indicare ulteriori fonti informative di particolare interesse (autori, collane, case editrici, indirizzi internet).

Direzione scientifica:
Isabella Pitoni

Progetto grafico:
Conform S.r.l.

Si riporta un contributo della dott.ssa Rauti, scritto in vista delle consultazioni elettorali regionali dell'aprile 2005, per una riflessione sul tema della rappresentanza femminile

Siamo alla vigilia di una tornata elettorale importante, le Amministrative, e puntualmente riemerge il nodo irrisolto della rappresentanza femminile nelle Istituzioni e riprende vigore il dibattito intorno alla composizione delle liste dei candidati e sulla opportunità di introdurre "quote rosa" e/o norme che garantiscano la presenza femminile.

D'altronde, come è noto, il Parlamento nel 2003 ha approvato la Legge costituzionale n. 1 recante la modifica dell'art. 51 della Costituzione, proprio mentre - parallelamente - si apriva "la partita" della stesura dei nuovi Statuti regionali e della formulazione delle leggi elettorali regionali. Ma il dibattito comprende e supera il rinnovo dei Consigli regionali e "si attrezza" per non arrivare in ritardo rispetto all'appuntamento delle elezioni politiche del 2006; la questione è aperta e - per esempio - si sollecita la discussione del D.d.L. unificato 1732 (ed altri) contenente "Misure per promuovere le pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso alle cariche elettive", all'esame della Commissione Affari Costituzionali del Senato, dal 27 ottobre 2004.

In vista delle imminenti amministrative e in prospettiva delle politiche, si vorrebbe radicare il principio - già introdotto per la composizione delle liste delle elezioni europee - che "nessun genere può essere rappresentato in misura inferiore al 30%", con l'obiettivo ulteriore di puntare a quel 50% di genere, proprio della democrazia paritaria.

€, sebbene la presenza femminile nelle Istituzioni politiche sia più consistente al livello locale e periferico rispetto a quello centrale, la questione è apertissima e c'è chi ritiene che l'assenza di vincoli precisi provochi, invece che un passo avanti sulla strada del riequilibrio della rappresentanza, un salto indietro.

Per inquadrare meglio i termini della questione, riportiamo qualche dato sulla composizione per genere negli organi amministrativi provinciali e comunali: "il numero di donne che ricoprono la carica di consigliere provinciale è pari al 10,2% (319 su totale di 3.117). La quota maggiore spetta ai consigli provinciali del Trentino Alto Adige (20%), dell'Emilia Romagna (18,5%), del Friuli (17,3%) e della Toscana (17%), mentre il numero minore si riscontra in Calabria con il 3,4% (in valore assoluto, su un totale di 145 consiglieri provinciali solo 5 sono donne), nel Molise (2%),

nella Campania (1,7%) e nella Valle d'Aosta, in cui non risulta alcuna componente femminile. Inferiore risulta essere la quota di donne presenti nei consigli comunali: a fronte di un totale di 4.028 consiglieri, appena 457 sono donne, vale a dire l'11,3%. Le istituzioni comunali più "permeabili" alla partecipazione femminile sono principalmente le regioni del Nord: l'Emilia Romagna con una presenza di quasi due donne "consigliere" ogni dieci maschi (18,5%), la Valle d'Aosta e il Trentino Alto Adige, rispettivamente con il 17,1% ed il 17,2%, e il Veneto (14,1%); nelle ultime posizioni troviamo la Calabria (6,5%), la Basilicata (6,5%), il Molise (6,4%), la Sicilia (5,8%), la Puglia (5,4%) e l'Abruzzo (4,3%)." (Fonte: Eurispes, 17° Rapporto Italia 2005).

La modifica del Titolo quinto e l'attribuzione alle Regioni di competenze specifiche ed autonome ha avuto ed avrà ripercussioni notevoli sulle leggi elettorali e sugli Statuti; e questo riguarda anche e soprattutto l'assunzione dei principi di parità di genere ed il ruolo degli Organismi di parità sul territorio. Da uno sguardo contestuale ai lavori in corso, nelle Regioni, sulle norme - statutarie ed elettorali - ispirate e finalizzate all'incremento della presenza femminile ed al radicamento della parità, emergono alcuni spunti interessanti. L'Emilia Romagna, ad esempio, si è data uno Statuto (approvato in seconda lettura il 14 settembre 2004) che - tra l'altro - ribadisce che le "nomine degli assessori e le altre nomine di competenza del Presidente si ispirano anche ai principi di pari opportunità di accesso (...)", ma non si esplicita un vincolo numerico e quantitativo. La Toscana considera le pari opportunità tra le sue "finalità prioritarie" e punta alla "valorizzazione delle differenze di genere", stabilendo - inoltre - che nelle liste elettorali "non possono essere presentati più di due terzi di candidati dello stesso genere", e nelle norme di rinvio prevede misure incentivanti a favore delle candidature femminili. Anche la Calabria, per quanto riguarda il sistema elettorale, "promuove la parità di accesso alle cariche elettive" mentre la Campania "(...) promuove condizioni di parità per l'accesso (...) e la presenza equilibrata dei due generi". Lo Statuto regionale della Basilicata "(...) favorisce un'adeguata rappresentanza di genere nei livelli istituzionali, di governo e negli enti pubblici" e "(...) al fine di conseguire l'equilibrio della rappresentanza dei sessi negli organi elettivi stabilisce condizioni di parità per l'accesso alle liste (...)".

In questo panorama, la Legge Statutaria della Regione Lazio (n. 1 dell'11/11/04) rappresenta una "formulazione avanzata" in quanto non solo ribadisce i principi di parità genericamente intesi, ma assicura

l'equilibrio tra i sessi nelle nomine e nelle designazioni di competenza, ed un'equilibrata presenza di donne; inoltre - ed è questo il punto - per la composizione della Giunta regionale "l'equilibrata presenza dei due generi" viene garantita dalla "clausola" che "il numero degli assessori appartenenti allo stesso sesso non sia superiore ad undici". E se consideriamo che il numero dei componenti non può essere superiore a sedici, ne consegue che viene introdotto il principio di almeno un terzo di genere.

È facile prevedere che si tratterà di undici uomini e di cinque donne e non il suo contrario, ma è indubbio che tale Statuto abbia accolto e raccolto in pieno i principi di parità e abbia gettato le premesse necessarie per favorire il riequilibrio della rappresentanza nell'Ente regionale. Non tutte le Regioni hanno portato a compimento la stesura dei loro Statuti, ed aperta resta ancora la questione dell'elaborazione delle leggi elettorali regionali; sarà interessante tirare le somme dopo il voto di aprile e riflettere secondo quali criteri sono state composte le liste e quanta "rappresentanza femminile" è entrata in queste rinnovate Istituzioni, la cui importanza è nevralgica perché più vicine al territorio ed al cittadino, e perché in esse meglio possono declinarsi ed inverarsi i principi della sussidiarietà. In attesa di ragionare sui dati che emergeranno e di proseguire il dibattito politico sulla rappresentanza femminile nelle Istituzioni, inteso - da chi scrive - come criterio di valutazione della funzionalità del sistema democratico, vorremmo anticipare anche i temi - necessari - della meritocrazia e della "qualità della rappresentanza" di genere per riflettere anche sul nodo ulteriore di "donne e buon governo".

Ed intanto, non si pensi che la questione in oggetto sia prerogativa esclusiva della sinistra, e non basta scrivere - sia pure su un autorevole ed accreditato quotidiano nazionale - che "Le donne fanno bene alla politica" (cfr. "L'Unità", 26/1/05), per correggere un deficit di democrazia e per spezzare quello che è stato definito il "desolante e rozzo monopolio maschile della sinistra" (cfr. "La Repubblica", 23/1/05). La questione, dunque, per ricentrarne i termini, è di natura politica e non partitica, né può essere "ideologizzata"; non ne facciamo "una faccenda di donne": poniamola ed affrontiamola - piuttosto - come "difetto democratico" e come asimmetria da correggere.

La Consigliera Nazionale di Parità
Dott.ssa Isabella Rauti



I convegni CNEL sull'universo femminile

L'11 ed il 21 aprile si sono tenuti a Roma due interessanti convegni del CNEL: "Donne, lavoro e welfare nell'Europa allargata" e "Donne, lavoro e televisione: l'immagine femminile nei programmi di informazione". Nel primo, organizzato in collaborazione con il CEE (Comitato economico e sociale europeo), sono stati analizzati i dati dell'Italia con il resto dell'Europa a 25, dati che evidenziano una posizione nettamente sfavorevole non solo in termini di quote di occupazione femminile, ma anche di qualità del lavoro, di politiche di welfare e di conciliazione tra lavoro e famiglia. I dati, elaborati dal CISS (Centro internazionale di studi sociali), sono serviti per riflettere sulla valorizzazione della componente femminile come risorsa imprescindibile per la crescita economica e democratica dell'Unione europea e il rafforzamento della coesione sociale, con un'attenzione particolare alla quantità e qualità del lavoro femminile.

È emersa l'esigenza di rafforzare le politiche di sostegno e promozione dell'occupazione delle donne, sulla base di una più stretta sinergia tra welfare e crescita economica. Il convegno, che ha rappresentato un momento di confronto tra esponenti delle istituzioni nazionali e comunitarie e rappresentanti delle forze sociali, ha in sostanza (ri)aperto il dibattito sulla relazione auspicabile tra politiche di coesione sociale e sviluppo economico, intesa come un circuito virtuoso all'interno del quale si colloca l'occupazione femminile come risorsa strategica.

Nel corso del secondo convegno è stata invece presentata l'indagine (condotta dall'Osservatorio di Pavia) sulla rappresentazione di genere nei programmi televisivi di informazione, con un focus particolare sul rapporto donna-lavoro veicolato dai media.

La ricerca, promossa dal CNEL in collaborazione con la Commissione europea, è la seconda realizzata dall'istituto di Pavia sul tema della rappresentazione femminile in televisione, e si colloca in un percorso di analisi, di valutazione e di proposta sul ruolo della donna nel sistema economico e sociale, anche a partire da una riflessione sulla sua rappresentazione televisiva. Le politiche e le dinamiche in atto nell'Unione europea sollecitano, infatti, anche l'Italia ad un approccio strategico alle "politiche di genere" nell'ambito della società dell'informazione, per concorrere al raggiungimento degli obiettivi di competitività, innovazione e sviluppo, nonché di coesione sociale, posti dalla strategia di Lisbona.

A tal fine, le indagini del CNEL hanno analizzato i modelli di donna veicolati dai media per verificare il "livello di rappresentatività" del sistema televisivo rispetto all'attuale complessità del mondo della donna

e delle diverse problematiche ad esso connesse, in particolare al mercato del lavoro e ai processi di sviluppo in atto. La prima ricerca aveva indagato la rappresentazione della donna nei programmi di fiction e di intrattenimento, giungendo alla conclusione che le immagini femminili veicolate dalla televisione italiana sono piuttosto lontane dalla realtà o quantomeno, benché in forma articolata e diversificata tra i due generi, poco rappresentative della complessità caratteristica del mondo "fuori dallo schermo". La nuova ricerca ha avuto come oggetto di analisi il genere televisivo dell'informazione, chiedendosi se e quanto la televisione metta in luce competenze, professionalità ed esperienze delle donne che lavorano, e consenta spazi di tematizzazione sull'occupazione femminile e su altre questioni correlate.

Anche in quest'occasione è stato sottolineato come i media continuino a proporre un'immagine della donna viziata da stereotipi duri a morire, un'immagine non aderente alla quotidianità e alla figura della "donna normale", sostituita di volta in volta dalla manager, dalla show-girl, dalla casalinga felice: ne risulta che gli obiettivi strategici di Pechino, ovvero aumentare l'espressione, la partecipazione e l'accesso delle donne nei e attraverso i media e le nuove tecnologie, promuovendo al contempo rappresentazioni ed immagini equilibrate, sono tuttora alquanto disattesi.

Comunitaria

Sentenza della Corte (Prima Sezione) **13 gennaio 2005 (1)**

"Parità di trattamento tra uomini e donne - Congedo di maternità - Acquisito di diritti previdenziali"

Nel procedimento C 356/03 avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dal Bundesgerichtshof (Germania), con ordinanza del 9 luglio 2003, registrata in cancelleria il 18 agosto 2003, nel procedimento dinanzi ad esso pendente tra
Elisabeth Mayer
e

Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder,

LA CORTE (Prima Sezione),
composta dal sig. P. Jann, presidente di sezione, dalla sig.ra N. Colneric, e dai sigg. J. N. Cunha Rodrigues (relatore), K. Schiemann e E. Juhász, giudici,
avvocato generale: sig. D. Ruiz-Jarabo Colomer
cancelliere: sig. R. Grass

vista la fase scritta del procedimento,

viste le osservazioni scritte presentate:

- per la sig.ra Mayer, da essa medesima,
- per la Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder, dal sig. J. Kummer, Rechtsanwalt,
- per la Commissione delle Comunità europee, dalla sig.ra N. Yerrell e dal sig. H. Kreppel, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 9 settembre 2004,

HA PRONUNCIATO LA SEGUENTE

Sentenza

1. La domanda di pronuncia pregiudiziale riguarda l'interpretazione dell'art. 119 del Trattato CE (gli artt. 117-120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136 CE-143 CE), dell'art. 6, n. 1, lett. g), della direttiva del Consiglio 24 luglio 1986, 86/378/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale (GU L 225, pag. 40), come modificata dalla direttiva del Consiglio 20 dicembre 1996, 96/97/CE (GU 1997, L 46, pag. 20), e dell'art. 11, punto 2), lett. a), della direttiva del Consiglio 19 ottobre 1992, 92/85/CEE, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestan-

ti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'art. 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE) (GU L 348, pag. 1).

2. Tale domanda è stata sollevata nell'ambito di una controversia pendente tra la sig.ra Elisabeth Mayer e la Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (ente di previdenza dei dipendenti dell'amministrazione dello Stato e dei Länder; in prosieguo: la "VBL"), in merito alla presa in considerazione di periodi di congedo di maternità per il calcolo dei suoi diritti ad una rendita assicurativa.

Ambito normativo

Disposizioni comunitarie

3. L'art. 2, nn. 1 e 2, della direttiva 86/378, come modificata dalla direttiva 96/97, è redatto nei termini seguenti:

"1) Sono considerati "regimi professionali di sicurezza sociale" i regimi non regolati dalla direttiva 79/7/CEE aventi lo scopo di fornire ai lavoratori, subordinati o autonomi, raggruppati nell'ambito di un'impresa o di un gruppo di imprese, di un ramo economico o di un settore professionale o interprofessionale, prestazioni destinate a integrare le prestazioni fornite dai regimi legali di sicurezza sociale o di sostituirsi ad esse, indipendentemente dal fatto che l'affiliazione a questi regimi sia obbligatoria o facoltativa.

2. La presente direttiva non si applica:

- a) ai contratti individuali dei lavoratori autonomi;
- b) ai regimi dei lavoratori autonomi che hanno un solo membro;
- c) nel caso dei lavoratori subordinati, ai contratti di assicurazione di cui non sia parte il datore di lavoro;
- d) alle disposizioni facoltative dei regimi professionali offerte individualmente ai partecipanti per garantire loro:

- prestazioni complementari, oppure
- la scelta della data da cui decorreranno le prestazioni normali dei lavoratori autonomi o la scelta fra più prestazioni;

e) ai regimi professionali qualora le prestazioni siano finanziate da contributi versati dai lavoratori su base volontaria".

4. Secondo l'art. 4 della stessa direttiva:

"La presente direttiva si applica:

- a) ai regimi professionali che assicurano una protezione contro i rischi seguenti:
 - malattia,
 - invalidità,
 - vecchiaia, compreso il caso del pensionamento anticipato,
 - infortunio sul lavoro e malattia professionale,

● disoccupazione;

b) ai regimi professionali che prevedono altre prestazioni sociali, in natura o in contanti, in particolare prestazioni per i superstiti e prestazioni per i familiari, ove tali prestazioni siano destinate a lavoratori salariati e costituiscano pertanto vantaggi pagati dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo".

5. L'art. 6 della stessa direttiva recita:

"Nelle disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento sono da includere quelle che si basano direttamente o indirettamente sul sesso, in particolare con riferimento allo stato coniugale o di famiglia, per:

(...)

interrompere il mantenimento o l'acquisizione dei diritti durante i periodi di congedo di maternità o di congedo per motivi familiari prescritti in via legale o convenzionale e retribuiti dal datore di lavoro;

(...)"

6. L'art. 2, n. 1, della direttiva 96/97 prevede:

"Qualsiasi misura di attuazione della presente direttiva, per quanto riguarda i lavoratori subordinati, deve comprendere tutte le prestazioni derivanti dai periodi di occupazione successivi al 17 maggio 1990 e ha effetto retroattivo a tale data, (...)"

7. L'art. 11 della direttiva 92/85 dispone quanto segue:

"Per garantire alle lavoratrici di cui all'articolo 2 l'esercizio dei diritti di protezione della sicurezza e della salute riconosciuti nel presente articolo:

(...)

2) nel caso contemplato all'articolo 8, devono essere garantiti:

a) i diritti connessi con il contratto di lavoro delle lavoratrici di cui all'articolo 2, diversi da quelli specificati nella lettera b) del presente punto;

b) il mantenimento di una retribuzione e/o il versamento di un'indennità adeguata alle lavoratrici di cui all'articolo 2;

(...)"

8. Ai sensi del suo art. 14, n. 1, la direttiva 92/85 doveva essere attuata dagli Stati membri al più tardi due anni dopo la sua adozione, cioè entro il 19 ottobre 1994.

Disposizioni nazionali

9. L'art. 29, nn. 1 e 7, dello statuto della VBL, nella versione in vigore fino al 31 dicembre 2000, disponeva:

"1. Il datore di lavoro è tenuto al versamento di un contributo mensile pari ad una percentuale, determinata ai sensi dell'art. 76, dei redditi percepiti dall'affiliato, imponibili ai fini della contribuzione al regime previdenziale integrativo (n. 7), ivi incluso il con-

tributo di cui all'art. 76, n. 1, lett. a), a carico del soggetto obbligatoriamente affiliato.

(...)

7. Il reddito imponibile ai fini del regime previdenziale integrativo è costituito, salvo disposizione contraria in prosieguo, dal reddito di lavoro imponibile ai fini fiscali e rilevante ai fini previdenziali in base alla relativa normativa in materia di contribuzione obbligatoria, percepito nel periodo di riferimento (...)"

10. L'art. 44, n. 1, lett. a), del detto statuto era redatto nei seguenti termini:

"A titolo di rendita assicurativa viene corrisposto mensilmente (...) un importo pari allo 0,03125% dei redditi imponibili ai fini della previdenza integrativa e con riguardo ai quali siano stati versati contributi nel periodo compreso tra il 31 dicembre 1977 sino al momento di corresponsione della rendita assicurativa (art. 62)".

11. L'art. 13, n. 2, del Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (legge sulla protezione delle madri che svolgono un'attività professionale, in prosieguo: il "Mutterschutzgesetz") dispone quanto segue:

"Art. 13 - Assegno di maternità

(...)

(2) Le donne non iscritte ad una cassa malattia pubblica che si trovano in un rapporto di lavoro o sono occupate in un lavoro a domicilio all'inizio del congedo di maternità ai sensi dell'art. 3, n. 2, percepiscono per il periodo del congedo di maternità di cui all'art. 3, n. 2, ed all'art. 6, n. 1, nonché per il giorno del parto, un assegno di maternità a carico dello Stato in applicazione analogica delle disposizioni sugli assegni di maternità riportate nella Reichsversicherungsordnung, entro un limite massimo di EUR 210. Il detto assegno è versato a tali donne, dietro loro domanda, dal Bundesversicherungsamt (ufficio assicurativo federale) (...)"

12. L'art. 14 del Mutterschutzgesetz dispone:

"Art. 14 - Supplemento agli assegni di maternità ¹ Le donne aventi diritto all'assegno di maternità (...) percepiscono dal loro datore di lavoro, durante il loro rapporto di lavoro, per il periodo di congedo di maternità di cui all'art. 3, n. 2 e all'art. 6, n. 1, nonché per il giorno del parto, un supplemento pari alla differenza tra EUR 13 e la retribuzione media di un giorno di lavoro, dopo deduzione delle trattenute legali (...)"

13. Ai sensi dell'art. 3, punto 1, lett. d), dell'Einkommensteuergesetz (legge relativa all'imposta sul reddito):

"Art. 3. Sono esenti da imposta (...)

1. d) l'assegno di maternità percepita ai sensi del Mutterschutzgesetz, (...) il supplemento all'assegno di

maternità percepita ai sensi del Mutterschutzgesetz, (...)".

Controversia principale e questioni pregiudiziali

14. La sig.ra Mayer, che attualmente svolge attività di avvocato, è stata impiegata dal 1° gennaio 1990 al 30 settembre 1999 nel pubblico impiego del Land Renania-Palatinato (Germania) ed iscritta obbligatoriamente alla VBL. Essa ha beneficiato del congedo legale di maternità dal 16 dicembre 1992 al 5 aprile 1993, nonché dal 17 gennaio al 22 aprile 1994.

15. L'importo della rendita assicurativa percepita da un assicurato che si trova in una posizione simile a quella della sig.ra Mayer è rappresentato, secondo l'art. 44, n. 1, prima frase, lett. a), dello statuto della VBL, da una percentuale della somma dei redditi soggetti a contribuzione nel regime previdenziale integrativo per i quali sono stati versati contributi. Ai sensi dell'art. 29, n. 1, del detto statuto, il datore di lavoro è tenuto a versare al regime previdenziale integrativo un contributo mensile pari ad una quota dei redditi soggetti a contribuzione. Lo stesso articolo 29, al suo n. 7, definisce tali redditi come redditi imponibili.

16. Durante i suoi congedi di maternità, la sig.ra Mayer, che era iscritta ad una cassa privata di malattia, ha percepito l'assegno di maternità versato dallo Stato ai sensi dell'art. 13, n. 2, del Mutterschutzgesetz ed il supplemento a quest'ultimo, versato dal datore di lavoro per la differenza tra l'assegno versato dallo Stato e l'ultima retribuzione netta percepita in applicazione dell'art. 14, n. 1, della stessa legge. Tale prestazione del datore di lavoro è esente da imposta, conformemente all'art. 3, punto 1, lett. d), dell'Einkommensteuergesetz. Durante i suoi congedi di maternità, la sig.ra Mayer non ha quindi percepito redditi soggetti a contribuzione nel regime previdenziale integrativo ai sensi dell'art. 29, n. 7, dello statuto della VBL, per i quali il suo datore di lavoro era obbligato a versare contributi mensili a tale ente ai sensi dell'art. 29, n. 1, del detto statuto.

Di conseguenza, nel calcolo dell'importo della rendita assicurativa della sig.ra Mayer, la VBL non ha preso in considerazione le prestazioni da essa percepite da parte del suo datore di lavoro durante i congedi di maternità.

17. La sig.ra Mayer ha chiesto che i suoi periodi di congedo di maternità fossero presi in considerazione in sede di calcolo dei diritti alla rendita assicurativa da essa acquisiti nel regime previdenziale integrativo gestito dalla VBL.

18. I giudici investiti della controversia hanno respinto il ricorso sollevato dalla sig.ra Mayer nei confronti del-

la VBL. La sig.ra Mayer ha quindi proposto un ricorso per "Revision" dinanzi al Bundesgerichtshof ed ha suggerito che la controversia fosse sottoposta alla Corte di giustizia per ottenerne una decisione pregiudiziale.

19. Il Bundesgerichtshof ha considerato che l'art. 11, punto 2, lett. a), della direttiva 92/85 non si applica al caso di specie, poiché l'ultimo congedo di maternità per la sig.ra Mayer ha avuto termine prima della scadenza del termine di trasposizione impartito agli Stati membri per attuare tale direttiva. Tuttavia, il detto giudice tende a considerare contrario al principio di parità di trattamento, come definito dalla direttiva 86/378, come modificata dalla direttiva 96/97, in particolare dal suo art. 6, n. 1, lett. g), che i periodi di congedo di maternità della sig.ra Mayer non siano stati presi in considerazione. Il giudice del rinvio ritiene infine possibile che vi sia una violazione dell'art. 119 del Trattato CE, che sancisce il principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro.

20. Ritenendo possibile che la normativa nazionale applicabile sia incompatibile con il diritto comunitario, il Bundesgerichtshof ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

"1) Se l'art. 119 del Trattato CE (divenuto, in seguito a modifica, art. 141 CE) e/o l'art. 11, punto 2, lett. a), della direttiva 92/85/CEE, nonché l'art. 6, n. 1, lett. g), della direttiva 86/378/CEE, come modificato dalla direttiva 96/97/CE, ostino all'applicazione di disposizioni statutarie di un regime previdenziale integrativo del genere oggetto del presente giudizio, ai sensi delle quali una lavoratrice, nel corso del periodo di congedo per maternità (nella specie: dal 16 dicembre 1992 al 5 aprile 1993 e dal 17 gennaio al 22 aprile 1994), non matura alcun diritto ad una rendita assicurativa corrisposta, in caso di uscita prematura dal regime obbligatorio, mensilmente e a decorrere dal verificarsi dell'evento assicurato (raggiungimento dell'età di collocamento a riposo, incapacità o inabilità al lavoro), atteso che la maturazione di tali diritti è subordinata alla condizione che il lavoratore percepisca nel corso del periodo di riferimento un reddito imponibile, laddove le prestazioni erogate alla lavoratrice durante il congedo di maternità non costituiscono, in base alla legge nazionale, reddito imponibile.

2) Se ciò valga soprattutto in considerazione del fatto che la rendita assicurativa - a differenza della pensione integrativa di vecchiaia corrisposta al verificarsi dell'evento assicurato qualora l'assicurato sia rimasto affiliato al regime obbligatorio - non è diretta a garantire il lavoratore assicurato in caso di vecchiaia o di

incapacità lavorativa, bensì costituisce la capitalizzazione dei relativi contributi versati durante il periodo di affiliazione al regime assicurativo obbligatorio".

Sulle questioni pregiudiziali

Osservazioni delle parti

21. La sig.ra Mayer si limita a fare riferimento alla decisione di rinvio, il cui contenuto è riassunto al punto 19 della presente sentenza.

22. La VBL fa valere che le disposizioni del regime previdenziale integrativo in forza delle quali una lavoratrice non acquista diritti ad una rendita assicurativa durante il suo congedo legale di maternità non sono in contrasto con il diritto comunitario. Infatti, l'oggetto di tale rendita non sarebbe di garantire all'assicurato una certezza durante la sua vecchiaia o in caso di inidoneità al lavoro. Il suo oggetto sarebbe piuttosto limitato a fornire al lavoratore il cui rapporto di lavoro è terminato una contropartita attuariale per i contributi versati. Il diritto ad una rendita assicurativa non rientrerebbe nell'ambito di applicazione della direttiva 86/378, come modificata dalla direttiva 96/97, la cui finalità consiste nell'attuazione del principio della parità di trattamento nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale. La direttiva 92/85 non sarebbe a sua volta applicabile, poiché il termine impartito agli Stati membri per attuarla non era scaduto al momento dei fatti che hanno dato origine alla causa principale. Ne discenderebbe che la VBL poteva legittimamente considerare di non dover fornire prestazioni supplementari per i periodi di congedo di maternità delle dipendenti. Infine, il regime istituito sarebbe altresì compatibile con l'art. 119 del Trattato CE, poiché si tratta di modalità di finanziamento di un regime previdenziale professionale a prestazioni definite che restano fuori dall'ambito di applicazione di tale articolo.

23. La Commissione delle Comunità europee sostiene, contrariamente alla VBL, che il regime previdenziale integrativo di cui trattasi nella causa principale non è compatibile con il diritto comunitario. L'art. 11, punto 2, lett. a), della direttiva 92/85 osterebbe ad una normativa nazionale come quella dell'art. 29, n. 7, dello statuto della VBL, che subordina l'acquisto di diritti ad una pensione professionale come la rendita assicurativa di cui trattasi nella causa principale durante il congedo legale di maternità alla percezione o meno di redditi soggetti alla contribuzione nel regime previdenziale integrativo durante tale periodo ed al loro eventuale ammontare. Secondo la Commissione è irrilevante il fatto che il termine di trasposizione della direttiva 92/85 non era scaduto al momento dell'inizio dei congedi di maternità di cui trattasi nella causa

principale, in quanto devono essere presi in considerazione anche i congedi di maternità presi prima della scadenza del detto termine in quanto tali, indipendentemente dal momento in cui sono stati fruiti. Nel caso in cui la Corte non ammetta tale interpretazione dell'art. 11, punto 2, lett. a), della direttiva 92/85, la Commissione considera che sarebbe l'art. 6, n. 1, lett. g), della direttiva 86/378, come modificata dalla direttiva 96/97, ad ostare alla normativa nazionale in questione, poiché si tratta di congedi di maternità goduti prima della scadenza del termine di trasposizione della direttiva 92/85. La Commissione non ritiene utile esaminare il problema alla luce delle disposizioni dell'art. 119 del Trattato CE.

Giudizio della Corte

24. Occorre esaminare congiuntamente le due questioni pregiudiziali.

25. L'art. 2, n. 1, della direttiva 96/97 prevede che qualsiasi misura di attuazione della stessa direttiva, per quanto riguarda i lavoratori subordinati, deve comprendere tutte le prestazioni derivanti dai periodi di occupazione successivi al 17 maggio 1990.

26. I congedi di maternità di cui trattasi nella causa principale si sono svolti dopo tale data, cioè nel 1992, nel 1993 e nel 1994. Ne consegue che la direttiva 86/378, come modificata dalla direttiva 96/97, è applicabile a congedi del genere per quanto riguarda la loro presa in considerazione ai fini del calcolo delle prestazioni ad essi relative.

27. Ai sensi dell'art. 6, n. 1, lett. g), della direttiva 86/378, come modificata dalla direttiva 96/97, nelle disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento sono da includere quelle che si basano direttamente o indirettamente sul sesso, in particolare con riferimento allo stato coniugale o di famiglia, per interrompere il mantenimento o l'acquisizione dei diritti durante i periodi di congedo di maternità o di congedo per motivi familiari prescritti in via legale o convenzionale e retribuiti dal datore di lavoro.

28. I diritti menzionati dall'art. 6, n. 1, lett. g), della detta direttiva comprendono i diritti a pensioni future il cui acquisto potrebbe essere interrotto dall'applicazione di disposizioni nazionali relative al congedo di maternità.

29. Non può essere accolto l'argomento della VBL, secondo cui la rendita assicurativa di cui trattasi nella causa principale non rientra nella direttiva 86/378, come modificata dalla direttiva 96/97, in quanto il suo oggetto sarebbe di fornire una contropartita attuariale per i contributi versati, e non garantire una certezza durante la sua vecchiaia o in caso di inidoneità al lavoro.

Infatti, dall'insieme degli elementi esposti nell'ordinanza di rinvio in merito alla rendita assicurativa in questione nella causa principale, risulta che essa fa parte di un regime previdenziale integrativo e mira a garantire un pagamento ai lavoratori interessati in caso di vecchiaia o di inidoneità al lavoro. Una siffatta rendita assicurativa rappresenta quindi una prestazione complementare, che rientra nell'ambito di applicazione della detta direttiva, come definito ai suoi artt. 2 e 4, e non è menzionata in nessuna delle esclusioni previste da tale direttiva.

30. I congedi di maternità menzionati all'art. 6, n. 1, lett. g), della direttiva 86/378, come modificata dalla direttiva 96/97, sono quelli prescritti in via legale o convenzionale e retribuiti dal datore di lavoro.

31. Dalla decisione di rinvio emerge che, durante i suoi congedi di maternità, la sig.ra Mayer ha percepito dal suo datore di lavoro, oltre all'assegno di maternità versato dallo Stato in applicazione dell'art. 13, n. 2, del Mutterschutzgesetz, anche il supplemento previsto dall'art. 14, n. 1, della stessa legge, per coprire la differenza tra il detto assegno e la sua ultima retribuzione netta. I suoi congedi di maternità sono stati quindi retribuiti in parte dal suo datore di lavoro.

Una siffatta circostanza è sufficiente per constatare che i congedi sono stati retribuiti dal datore di lavoro, conformemente all'art. 6, n. 1, lett. g), della detta direttiva.

32. Da quanto precede discende che l'art. 6, n. 1, lett. g), della direttiva 86/378, come modificata dalla direttiva 96/97, osta ad una normativa nazionale come l'art. 29, n. 7, dello statuto della VBL, che ha l'effetto di interrompere l'acquisto dei diritti ad una rendita assicurativa durante i congedi legali di maternità imponendo come condizione che la lavoratrice percepisca un reddito imponibile durante tali congedi.

33. Non è necessario esaminare la direttiva 92/85, dato che i congedi di maternità di cui trattasi nella causa principale sono stati goduti prima della scadenza del termine fissato per la sua trasposizione, cioè il 19 ottobre 1994.

34. Poiché la soluzione fornita alle questioni pregiudiziali si basa sulla direttiva 86/378, come modificata dalla direttiva 96/97, non occorre interpretare l'art. 119 del Trattato CE.

35. Occorre quindi risolvere le questioni sollevate dichiarando che l'art. 6, n. 1, lett. g), della direttiva 86/378, come modificata dalla direttiva 96/97, deve essere interpretato nel senso che esso osta a norme nazionali in forza delle quali una lavoratrice non acquista diritti ad una rendita assicurativa compresa in un regime previdenziale integrativo durante il congedo

legale di maternità retribuito in parte dal datore di lavoro, in quanto l'acquisto di tali diritti è assoggettato alla condizione che la lavoratrice percepisca un reddito imponibile durante il congedo di maternità.

Sulle spese

36. Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute per presentare osservazioni alla Corte, diverse da quelle delle dette parti, non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi,

LA CORTE (Prima Sezione)

dichiara:

L'art. 6, n. 1, lett. g), della direttiva del Consiglio 24 luglio 1986, 86/378/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale, come modificata dalla direttiva del Consiglio 20 dicembre 1986, 96/97/CE, deve essere interpretato nel senso che esso osta a norme nazionali in forza delle quali una lavoratrice non acquista diritti ad una rendita assicurativa compresa in un regime previdenziale integrativo durante il congedo legale di maternità retribuito in parte dal datore di lavoro, in quanto l'acquisto di tali diritti è assoggettato alla condizione che la lavoratrice percepisca un reddito imponibile durante il congedo di maternità.

Firme

Note

¹ *Lingua processuale: tedesco.*

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 luglio 2000, n. 314

"Regolamento per la semplificazione del procedimento recante la disciplina del procedimento relativo agli interventi a favore dell'imprenditoria femminile", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 256 del 2 novembre 2000

(n. 54, allegato 1 della legge n. 59/1997)

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'articolo 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 25 febbraio 1992, n. 215, recante azioni positive per l'imprenditoria femminile;

Visto l'articolo 20 e l'allegato 1, n. 54 della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni;

Visto il decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 123, recante disposizioni per la razionalizzazione degli interventi di sostegno pubblico alle imprese;

Visto il decreto del Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato del 5 dicembre 1996, n. 706, recante norme per la concessione di agevolazioni a favore dell'imprenditoria femminile;

Vista la Comunicazione della Commissione europea 98/C 74/06 pubblicata nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee n. 74/9 del 10 marzo 1998, recante orientamenti in materia di aiuti di Stato a finalità regionale;

Visto l'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400;

Sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni, e le province autonome di Trento e di Bolzano;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione dell'8 ottobre 1999;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso nella sezione consultiva per gli atti normativi nell'adunanza del 21 febbraio 2000;

Acquisito il parere della competente commissione del Senato della Repubblica e verificato che la competente commissione della Camera dei deputati non ha espresso il proprio parere entro il termine prescritto del 28 aprile 2000;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 14 luglio 2000;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con i Ministri per gli affari regionali, dell'industria del commercio e dell'artigianato e del commercio con l'estero, per le pari opportunità e del tesoro, del bi-

lancio e della programmazione economica;
Emana il seguente regolamento:

Capo I

DEFINIZIONI E RIPARTIZIONE DELLE DISPONIBILITÀ FINANZIARIE

Art. 1.

Definizioni

1. Ai sensi del presente regolamento si intende per:

- a) legge, la legge 25 febbraio 1992, n. 215;
- b) progetti aziendali innovativi, i progetti aziendali connessi all'introduzione di qualificazione e di innovazione di prodotto, tecnologica od organizzativa di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a), della legge, da realizzare tramite le iniziative di cui all'articolo 4, comma 1, lettera b);
- c) servizi reali, i servizi di cui all'articolo 4, comma 1, lettera b), della legge destinati all'aumento della produttività, all'innovazione organizzativa, al trasferimento delle tecnologie, alla ricerca di nuovi mercati per il collocamento dei prodotti, all'acquisizione di nuove tecniche di produzione, di gestione e di commercializzazione, nonché allo sviluppo di sistemi di qualità;
- d) corsi di formazione, i corsi di formazione imprenditoriale di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b), della legge;
- e) servizi di consulenza e assistenza, i servizi di consulenza e di assistenza tecnica e manageriale di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b), della legge;
- f) Ministero, il Ministero dell'industria, del commercio e dell'artigianato.

Art. 2.

Ripartizione delle disponibilità finanziarie

1. Alla ripartizione delle risorse finanziarie destinate agli interventi di cui al presente regolamento si provvede annualmente con decreto del Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato, sentito il Comitato di cui all'articolo 10 della legge, tra i seguenti interventi:

- a) concessione delle agevolazioni previste per l'avvio di attività, per l'acquisto di attività preesistenti, per i progetti aziendali innovativi e per l'acquisto di servizi reali;
 - b) concessione delle agevolazioni per la promozione dei servizi di consulenza ed assistenza e delle iniziative regionali di cui all'articolo 12 della legge, anche per la promozione dei corsi di formazione, nell'ambito dei programmi indicati nell'articolo 21.
2. Se una delle quote riservate agli interventi di cui al

comma 1, risulta superiore alle richieste, l'eccedenza incrementa le risorse finanziarie dell'anno successivo.

Capo II

AGEVOLAZIONI PER LA PROMOZIONE DI NUOVE IMPRENDITORIALITÀ FEMMINILI E PER L'ACQUISIZIONE DI SERVIZI REALI

Art. 3.

Soggetti beneficiari

1. Possono presentare domanda per accedere ai benefici previsti dall'articolo 4, comma 1, della legge, le imprese operanti nei settori dell'industria, del commercio, dell'artigianato, dell'agricoltura, del turismo e dei servizi, di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), della legge, e rientranti nella definizione comunitaria di piccola impresa stabilita dal decreto del Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato del 18 settembre 1997, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 229 del 1 ottobre 1997, e successive modificazioni, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 123.

2. Sono fatti salvi i divieti e le limitazioni previsti dalla normativa comunitaria vigente in relazione a particolari tipologie di attività economiche, nei settori di cui al comma 1.

Art. 4.

Iniziativa ammissibili

1. Le imprese possono proporre la domanda di cui all'articolo 9 relativamente alle seguenti iniziative:

- a) avvio di attività imprenditoriali, nonché acquisto di attività preesistenti mediante cessione dell'attività medesima o di un ramo aziendale ovvero mediante affitto per almeno cinque anni;
- b) realizzazione di progetti aziendali innovativi connessi all'introduzione di qualificazione e di innovazione di prodotto tecnologica o organizzativa anche se finalizzata all'ampliamento e all'ammodernamento dell'attività;
- c) acquisizione di servizi destinati all'aumento della produttività, all'innovazione organizzativa, al trasferimento delle tecnologie, alla ricerca di nuovi mercati per il collocamento dei prodotti, all'acquisizione di nuove tecniche di produzione, di gestione e di commercializzazione, nonché per lo sviluppo di sistemi di qualità.

Art. 5.

Misura delle agevolazioni

1. Per la realizzazione delle iniziative di cui all'articolo 4, è concesso un contributo in conto capitale, in con-

formità ai principi della procedura valutativa di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 123, secondo le intensità massime di aiuto consentite dalla normativa comunitaria vigente, espresse in equivalente sovvenzione netto (ESN) o lordo (ESL), individuate con decreto del Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato, tenuto conto anche di quanto disposto dalla stessa normativa comunitaria in relazione alle aree territoriali svantaggiate.

2. L'agevolazione in equivalente sovvenzione netto (ESN) o lordo (ESL) è calcolata come percentuale del valore ottenuto attualizzando gli investimenti ammissibili, se realizzati in più anni, all'epoca in cui l'iniziativa è avviata a realizzazione, mediante calcolo basato sull'anno solare. Per l'attualizzazione si tiene conto della suddivisione degli investimenti per anno solare indicata dall'impresa nel modulo di domanda. L'importo dell'agevolazione in Equivalente sovvenzione netto (ESN) e lordo (ESL) è rivalutato in relazione al piano di disponibilità delle somme di cui all'articolo 15, comma 1.

3. Alle imprese ammesse alle agevolazioni è riconosciuta priorità nella concessione della garanzia del Fondo di cui all'articolo 15 della legge 7 agosto 1997, n. 266, e del Fondo centrale di garanzia istituito presso l'Artigiancassa S.p.a. dalla legge 14 ottobre 1964, n. 1068, e successive modificazioni e integrazioni, quando tale garanzia venga richiesta per i finanziamenti che riguardano lo stesso programma di investimenti ammesso ad agevolazione. In tal caso la somma delle agevolazioni concesse non può superare il limite massimo del settantacinque per cento della spesa ammessa.

Art. 6.

Misura delle agevolazioni "de minimis"

1. Le imprese possono richiedere che le agevolazioni di cui all'articolo 5, siano concesse secondo la regola: de minimis, così come definita dalla Commissione europea con la comunicazione 96/C 68/06, pubblicata nella Gazzetta ufficiale delle Comunità europee n. 69/9 del 6 marzo 1996. In tal caso, fermo restando l'importo massimo dell'aiuto de minimis concedibile, la misura dell'agevolazione è pari al cinquanta per cento della spesa ammessa, elevabile fino al settantacinque per cento per le iniziative ubicate nei territori svantaggiati individuati dalla normativa comunitaria in materia di aiuti di Stato alle imprese.

Per le iniziative di acquisto dei servizi reali la misura dell'agevolazione è pari al 30 per cento, elevabile fino al 40 per cento nelle aree territoriali svantaggiate. Con il decreto di cui all'articolo 5, comma 1, il Ministro

dell'industria, del commercio e dell'artigianato provvede a determinare la misura delle maggiorazioni consentite per le aree territoriali svantaggiate, in relazione a quanto disposto dalla normativa comunitaria vigente.

2. In applicazione delle disposizioni comunitarie in materia di politica agricola, la regola: *de minimis* non si applica alle iniziative rientranti nel settore dell'agricoltura, fatta eccezione per l'agriturismo.

Art. 7.

Divieto di cumulo

1. Le agevolazioni di cui all'articolo 5 non sono cumulabili con altre agevolazioni statali, regionali, delle province autonome di Trento e di Bolzano, comunitarie o comunque concesse da enti o istituzioni pubbliche per finanziare lo stesso programma di investimenti.

Art. 8.

Spese ammissibili

1. La domanda di agevolazione per l'avvio di attività, acquisto di attività preesistenti e progetti aziendali innovativi, di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), indica a quali delle seguenti spese è riferita: a) impianti generali; b) macchinari e attrezzature; c) acquisto di brevetti; d) acquisto di software; e) opere murarie e relativi oneri di progettazione e direzione lavori, nel limite del venticinque per cento della spesa di cui ai punti a) e b). Le spese di progettazione e direzione lavori non possono superare il cinque per cento dell'importo per opere murarie; f) studi di fattibilità e piani d'impresa, comprensivi dell'analisi di mercato, studi per la valutazione dell'impatto ambientale, nel limite del due per cento del costo dell'investimento complessivamente ammesso.

2. Nel caso di acquisto di attività preesistenti, la domanda può riferirsi anche al costo per l'acquisto dell'attività stessa, limitatamente al valore relativo a macchinari, attrezzature, brevetti e software da utilizzare per lo svolgimento dell'attività. Qualora la titolare ovvero uno o più soci dell'impresa cessionaria siano anche i soci dell'impresa cedente, il costo di acquisto è decurtato in proporzione alle quote detenute da ciascuno di tali soggetti nell'impresa cessionaria. Nel caso in cui l'acquisto dell'attività si sia perfezionato tra coniugi o tra parenti entro il secondo grado, la domanda di agevolazione non può riferirsi al costo dell'acquisto.

3. Le domande per l'acquisizione di servizi reali possono riguardare le spese sostenute per l'acquisto di uno o più dei servizi reali di cui all'articolo 4, comma 1, lettera c), forniti da:

- a) imprese e società, anche in forma cooperativa, iscritte al registro imprese della Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura;
- b) enti pubblici e privati aventi personalità giuridica;
- c) professionisti iscritti ad un albo professionale legalmente riconosciuto, i quali possono avvalersi in misura parziale, ma non prevalente, dell'apporto di professionalità esterna, senza alcuna forma di intermediazione.

4. La domanda deve riferirsi alle spese capitalizzate, al netto dell'IVA e di altre imposte e tasse.

5. La domanda può riferirsi anche alle spese sostenute per gli acquisti effettuati mediante locazione finanziaria, relativamente al costo del bene, al netto dell'IVA e di altre imposte e tasse, fatturato dal fornitore alla società di locazione finanziaria.

6. La domanda può riferirsi esclusivamente alle spese sostenute successivamente alla data di presentazione della stessa, e a quelle sostenute a decorrere dal termine di chiusura del bando precedente, fissato ai sensi dell'articolo 9.

7. La domanda per la realizzazione del programma di investimenti può riferirsi esclusivamente alle spese sostenute per l'acquisto di beni di nuova fabbricazione, esclusi:

- a) i beni usati, ad eccezione di quelli rientranti nell'acquisto di attività preesistenti;
- b) l'acquisto di terreni e fabbricati;
- c) gli investimenti realizzati mediante commesse interne o oggetto di autofatturazione;
- d) l'avviamento;
- e) le spese di gestione.

8. La domanda contiene gli elementi idonei a dimostrare che il valore economico dei mezzi apportati dall'impresa è pari ad almeno il venticinque per cento dell'importo complessivo delle spese ammissibili.

Art. 9.

Termini per la presentazione delle domande

1. Le domande di ammissione alle agevolazioni sono presentate, anche per via telematica, entro i termini che vengono fissati, ai sensi dell'articolo 5, comma 1, del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 123, dal Ministero in relazione alle risorse finanziarie disponibili.

Art. 10.

Criteri di priorità per la formazione delle graduatorie

1. Ai fini della formazione delle graduatorie di cui agli articoli 13, comma 5, e 14, comma 2, il Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato, previo parere del Comitato per l'imprenditoria femminile, fissa, con proprio decreto, pubblicato nella Gazzetta Uf-

ficiale della Repubblica italiana, il punteggio numerico dei criteri di priorità concernenti il grado di partecipazione femminile all'impresa, l'impatto occupazionale complessivo dell'iniziativa e la relativa percentuale di manodopera femminile, individuando altresì eventuali ulteriori criteri validi su tutto il territorio nazionale.

2. Con lo stesso decreto sono indicati i limiti entro i quali, una volta realizzata l'iniziativa, è consentito lo scostamento dai dati dichiarati nel modulo di domanda in relazione agli elementi che determinano l'attribuzione dei punteggi.

Art. 11.

Ripartizione regionale delle risorse

1. Il Ministro dell'industria, del commercio, e dell'artigianato determina con proprio decreto, entro il 31 gennaio di ogni anno, la quota di risorse finanziarie statali da destinare a ciascuna regione o provincia autonoma, dandone comunicazione alle stesse. Tale determinazione è effettuata ripartendo le risorse disponibili sulla base della quota di popolazione femminile residente ponderata, in misura direttamente proporzionale, con l'indice di disoccupazione femminile, secondo l'ultima rilevazione ufficiale disponibile, nonché sulla base di ulteriori criteri stabiliti, sentito il Comitato per l'imprenditoria femminile, d'intesa con la Conferenza Stato-regioni.

Art. 12.

Integrazione delle risorse statali da parte delle regioni

1. Le regioni e le province autonome possono disporre per ciascun anno un'integrazione delle quote di risorse statali di cui all'articolo 11, assegnando fondi propri al finanziamento delle iniziative ammissibili alle agevolazioni. La misura minima di tali fondi per ciascuna regione o provincia autonoma è calcolata dividendo il venti per cento delle risorse statali per la stessa stanziata nell'anno precedente per l'indice di disoccupazione femminile risultante dall'ultima rilevazione ufficiale disponibile e risulta così inversamente proporzionale al tasso regionale di disoccupazione femminile. In sede di prima applicazione del presente regolamento, l'importo dei fondi stanziati da ciascuna regione o provincia autonoma è fissato nella misura minima di un miliardo di lire.

2. Nel caso di cui al comma 1, le regioni e le province autonome possono individuare criteri di priorità per la concessione delle agevolazioni volti ad adeguare gli interventi agevolativi alle proprie esigenze di programmazione e sviluppo. A tal fine ciascuna regione o provincia autonoma indica particolari aree del proprio territorio e specifiche attività economiche considerate

prioritarie per lo sviluppo, stabilendo, per ciascuna di esse il relativo punteggio numerico, compreso tra zero e dieci, da attribuire alle iniziative interessate.

3. Le regioni e le province autonome, entro il 31 marzo di ogni anno, comunicano al Ministero le risorse stanziare ed i criteri eventualmente indicati da utilizzare per le graduatorie di cui all'articolo 13, comma 5. In sede di prima applicazione del presente regolamento, le regioni e le province autonome effettuano la suddetta comunicazione entro trenta giorni dalla data della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

4. Il Ministero rende noto l'importo delle risorse finanziarie complessivamente disponibili per ogni regione o provincia autonoma ed i criteri di priorità di cui al comma 2, con lo stesso decreto di cui all'articolo 9, mediante il quale vengono fissati i termini per la presentazione delle domande.

Art. 13.

Presentazione delle domande e formazione delle graduatorie nel caso di integrazione delle risorse statali da parte delle regioni

1. Nel caso in cui la regione o la provincia autonoma abbia provveduto all'integrazione delle risorse di cui all'articolo 12, comma 1, la domanda di ammissione alle agevolazioni, redatta secondo il modello definito con circolare del Ministero, è trasmessa alla regione o alla provincia autonoma nella quale l'iniziativa avrà luogo. In mancanza della suddetta integrazione si applicano le procedure di cui all'articolo 14.

2. La domanda, in regola con le disposizioni vigenti in materia di bollo, è sottoscritta, ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15, e successive modificazioni, dal legale rappresentante dell'impresa ed è trasmessa mediante raccomandata postale con avviso di ricevimento ovvero per via telematica, entro i termini di cui all'articolo 9. Nel primo caso fa fede il timbro postale recante la data di spedizione.

3. La regione o la provincia autonoma competente trasmette al Ministero, anche per via telematica, l'elenco delle domande pervenute e provvede al loro esame verificandone, in particolare, la completezza, il contenuto, e la sussistenza dei requisiti stabiliti dalla legge e dal presente regolamento, nonché la validità tecnica, economica e finanziaria del progetto e, ove le caratteristiche di questo lo consentano, il relativo impatto ambientale.

4. Alle domande ritenute ammissibili è attribuito un punteggio risultante dall'applicazione dei criteri di priorità di cui all'articolo 10 e dei criteri di priorità indicati dalla regione o dalla provincia autonoma ai

sensi dell'articolo 12, comma 2.

5. Le domande ammissibili sono inserite in graduatorie, articolate nei seguenti macrosettori:

- a) macrosettore "agricoltura";
- b) macrosettore "manifatturiero e assimilati";
- c) macrosettore "commercio, turismo e servizi".

6. Nel macrosettore "agricoltura" sono inserite le domande riguardanti i progetti da realizzare nell'ambito delle attività di cui alle sezioni A e B della classificazione delle attività economiche ISTAT '91. Nel macrosettore: "manifatturiero e assimilati" sono inserite le domande riguardanti i progetti da realizzare nell'ambito delle attività di cui alle sezioni C, D, E ed F della classificazione delle attività economiche ISTAT '91. Nel macrosettore: "commercio, turismo e servizi" sono inserite le domande riguardanti i progetti da realizzare nell'ambito delle attività di cui alle sezioni G, H, I, J, K, M, N ed O della suddetta classificazione delle attività economiche ISTAT '91. Nel caso di progetti relativi a più attività si fa riferimento all'investimento prevalente.

7. All'interno delle graduatorie, le domande ammissibili sono ordinate in senso decrescente sulla base del punteggio attribuito ai sensi del comma 4, con indicazione dell'importo dell'agevolazione concedibile.

8. Le risorse finanziarie complessivamente disponibili per ciascuna regione e provincia autonoma sono ripartite tra i vari macrosettori, di cui ai commi 5 e 6, in misura proporzionale al totale dei contributi richiesti e ritenuti ammissibili. Se le risorse finanziarie disponibili non sono sufficienti, le agevolazioni sono concesse, per ciascun macrosettore, seguendo l'ordine di graduatoria, con eventuale riduzione, fino all'esaurimento dei fondi, dell'agevolazione relativa all'ultima domanda che rientra parzialmente nell'importo dei fondi assegnato al macrosettore.

9. La regione o la provincia autonoma competente approva le graduatorie e provvede a trasmetterle, anche per via telematica, al Ministero, entro novanta giorni dalla scadenza del termine per la presentazione delle domande.

10. Il Ministero, entro i successivi trenta giorni provvede alla pubblicazione delle graduatorie pervenute.

11. Decorso inutilmente il termine di cui al comma 9, il Ministero diffida la regione o la provincia autonoma interessata ad adempiere entro il termine di trenta giorni. Se la regione o la provincia autonoma diffidata adempie entro tale termine, la pubblicazione delle relative graduatorie da parte del Ministero è effettuata nei successivi trenta giorni. Decorso inutilmente il termine della diffida, il Ministero effettua direttamente l'esame delle domande e la formazione delle graduatorie

regionali sulla base delle risorse statali disponibili, provvedendo altresì all'approvazione e alla pubblicazione di tali graduatorie entro i successivi novanta giorni.

12. Il Ministero, dopo la pubblicazione delle graduatorie, provvede all'assegnazione, in un'unica soluzione, delle somme spettanti alle regioni e alle province autonome.

13. Ciascuna regione o provincia autonoma adotta e comunica i provvedimenti di concessione alle imprese beneficiarie entro trenta giorni dalla pubblicazione delle graduatorie, fatto salvo il maggior termine richiesto per l'acquisizione della certificazione antimafia nei casi previsti dalla normativa vigente. Per le domande non ammesse alle agevolazioni è inviata specifica comunicazione, con l'indicazione dei motivi di esclusione.

Art. 14.

Modalità per la presentazione delle domande, la concessione e l'erogazione dei contributi, nel caso di mancata integrazione delle risorse statali da parte delle regioni

1. Le imprese che intendono accedere ai benefici della legge e che localizzano le proprie iniziative nelle regioni o nelle province autonome che non hanno provveduto all'integrazione delle risorse statali di cui all'articolo 12, comma 1, trasmettono la domanda di ammissione alle agevolazioni al Ministero, secondo le stesse modalità di cui all'articolo 13, commi 1 e 2. Copia della domanda e dei documenti è contestualmente inviata, per conoscenza, alla regione ove è ubicata l'iniziativa. Le regioni e le province autonome, per le materie di propria competenza, esprimono il proprio motivato parere entro trenta giorni dal ricevimento della domanda.

2. Il Ministero esamina le domande procedendo alle verifiche di cui all'articolo 13, comma 3, e provvede alla formazione delle graduatorie, con riferimento alle sole risorse statali disponibili, sulla base delle disposizioni contenute nei commi 5, 6, 7 e 8 del medesimo articolo, applicando i criteri di priorità di cui all'articolo 10 e tenendo altresì conto del parere espresso dalle regioni e dalle province autonome ai sensi del comma 1.

3. Il Ministero completa l'istruttoria delle domande entro novanta giorni dalla scadenza del termine per la presentazione delle stesse ed entro i successivi trenta giorni dispone la pubblicazione delle graduatorie contestualmente a quelle comunicate dalle regioni ai sensi dell'articolo 13, comma 9.

4. Fatti salvi i tempi previsti per l'acquisizione della prescritta documentazione antimafia, entro trenta

giorni dalla pubblicazione delle graduatorie, il Ministero adotta il provvedimento di concessione e ne dà comunicazione alle imprese interessate.

Per le iniziative non ammesse alle agevolazioni è inviata specifica comunicazione, con l'indicazione dei motivi di esclusione.

Art. 15.

Erogazione dei contributi

1. Le erogazioni del contributo in conto capitale sono effettuate dal soggetto che ha provveduto alla concessione dell'agevolazione in due quote, dietro presentazione di richiesta di erogazione da parte dell'impresa beneficiaria, resa nella forma di dichiarazione sostitutiva di notorietà, corredata della documentazione individuata con la circolare del Ministero di cui all'articolo 13, comma 1.

La prima quota è resa disponibile a far data dal trentesimo giorno successivo a quello di pubblicazione delle graduatorie di cui all'articolo 13, comma 10; la seconda quota è resa disponibile alla scadenza dei sei mesi dalla suddetta data di pubblicazione per i programmi di investimento che abbiano durata fino a dodici mesi, e alla scadenza dei dodici mesi dalla medesima data di pubblicazione per i programmi con durata superiore.

2. Fermo restando il piano di disponibilità delle quote di cui al comma 1, la prima quota, pari al trenta per cento dell'agevolazione concessa, è erogata in corrispondenza della realizzazione di una pari percentuale degli investimenti ammessi; la seconda quota è erogata successivamente alla completa realizzazione dell'iniziativa e alla presentazione della documentazione di spesa di cui al comma 4.

La prima quota di agevolazioni può essere erogata anche a titolo di anticipazione previa presentazione di apposita fidejussione bancaria o polizza assicurativa irrevocabile ed escutibile a prima richiesta, di importo almeno pari alla somma da erogare. Ciascuna delle due quote è erogata entro trenta giorni dalla presentazione della richiesta di erogazione. Dalla seconda quota è trattenuto un importo pari al dieci per cento dell'agevolazione concessa, da erogare successivamente al controllo della documentazione finale di spesa. L'erogazione della quota a saldo del dieci per cento è effettuata entro nove mesi dal ricevimento della documentazione finale di spesa dell'impresa beneficiaria. Per le iniziative con investimenti ammessi inferiori a duecento milioni di lire, il predetto termine è ridotto alla metà.

3. Gli investimenti si intendono realizzati quando:

a) i beni sono stati tutti consegnati ovvero completa-

mente realizzati e per i servizi sia stato stipulato apposito contratto di fornitura;

b) il relativo costo agevolabile è stato interamente fatturato all'impresa acquirente, ovvero alla società di locazione finanziaria nel caso di acquisizione mediante locazione finanziaria;

c) l'impresa richiedente abbia effettuato tutti i pagamenti per l'acquisto dei beni e dei servizi ovvero, nel caso di acquisizione mediante locazione finanziaria, abbia corrisposto canoni per un importo pari almeno all'agevolazione spettante e comunque non inferiore al trenta per cento del costo agevolabile dei predetti beni.

4. La documentazione finale di spesa consiste in un elenco analitico delle fatture e degli altri titoli di spesa, accompagnato da una dichiarazione sostitutiva di notorietà resa dal legale rappresentante dell'impresa, secondo le disposizioni della legge 4 gennaio 1968, n. 15, e successive modificazioni. Le modalità specifiche per la determinazione della documentazione finale di spesa sono fissate con circolare del Ministero.

5. Gli investimenti sono effettuati entro ventiquattro mesi a decorrere dalla data di concessione del contributo. Se entro tale termine perentorio gli investimenti sono stati effettuati solo in parte, il contributo è erogato in relazione ai soli investimenti realizzati, purché il loro valore complessivo non sia inferiore al sessanta per cento del totale degli investimenti ammessi e purché il programma realizzato sia funzionalmente equivalente a quello approvato.

6. Eventuali variazioni di quanto le imprese hanno attestato nelle domande sono tempestivamente comunicate al soggetto che ha provveduto alla concessione del contributo.

7. L'ammontare dell'agevolazione concessa è soggetto a rideterminazione, al momento dell'erogazione a saldo, in relazione al tasso di attualizzazione/rivalutazione definitivamente individuato, all'ammontare degli investimenti ammissibili ed alla effettiva realizzazione temporale degli stessi, fermo restando che gli impegni assunti con il provvedimento di concessione non possono essere in alcun modo aumentati.

8. Le regioni e le province autonome che abbiano provveduto all'integrazione finanziaria di cui all'articolo 12, comma 1, presentano al Ministero, anche ai fini degli obblighi di informazione derivanti da eventuali cofinanziamenti comunitari, una rendicontazione semestrale sull'utilizzo dei fondi destinati agli interventi, evidenziando in particolare il numero e l'importo delle iniziative agevolate e di quelle eventualmente già realizzate, l'importo delle somme erogate e di quelle eventualmente non più erogabili.

Art. 16.

Relazione annuale

1. Al fine di verificare l'impatto degli interventi, entro il 30 giugno di ogni anno, le regioni e le province autonome presentano al Ministero una relazione dettagliata sui risultati ottenuti, contenente un riepilogo delle rendicontazioni semestrali di cui all'articolo 15, comma 8, una valutazione dell'impatto occupazionale e della corrispondenza dell'intervento alle esigenze del territorio, l'indicazione delle problematiche emerse ed eventuali proposte per una maggiore efficacia dell'intervento stesso.

2. Qualora dalla relazione annuale risulti che le somme versate alle regioni o alle province autonome siano eccedenti rispetto all'importo rendicontato, la differenza è versata all'entrata del bilancio dello Stato, ai sensi dell'articolo 9, comma 6, del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 123, per essere riassegnata, con apposito provvedimento del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, al fondo per gli interventi agevolativi alle imprese istituito presso il Ministero, ai sensi dell'articolo 7, comma 9, del medesimo decreto legislativo.

3. Il Ministero comunica annualmente i dati complessivi risultanti dalla propria attività e da quella svolta dalle regioni e dalle province autonome al Comitato per l'imprenditoria femminile, il quale, a sua volta, propone al suddetto Ministero le iniziative ritenute utili per una maggiore aderenza degli interventi alle esigenze di sviluppo dell'imprenditoria femminile.

Art. 17.

Convenzioni con soggetti terzi

1. Il Ministero può affidare lo svolgimento dell'attività istruttoria e di erogazione, anche solo per alcuni aspetti, a soggetti convenzionati, secondo quanto previsto dall'articolo 3 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 123, selezionati tramite le procedure di gara previste dal decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 157. Gli oneri derivanti dalle convenzioni sono posti a carico degli stanziamenti annuali previsti per gli interventi di cui al presente regolamento.

2. Le regioni e le province autonome, per gli adempimenti di cui agli articoli 13, comma 3, e 15, comma 2, possono avvalersi dell'attività dei soggetti di cui al comma 1.

Art. 18.

Controlli

1. Ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 123, il Ministero e le regioni possono disporre in qualsiasi momento le ispezioni e le verifi-

che ritenute opportune, anche a campione, sui soggetti che hanno richiesto le agevolazioni, al fine di verificare le condizioni per la fruizione delle medesime.

2. Gli oneri per le attività ispettive di cui al comma 1 sono a carico delle disponibilità finanziarie per la concessione dei benefici di cui al presente regolamento.

Art. 19.

Mantenimento della percentuale di donne nell'impresa e della destinazione d'uso dei beni

1. Le imprese beneficiarie dell'agevolazione sono obbligate, per un periodo di cinque anni dalla data di concessione della stessa, a mantenere i requisiti stabiliti in ordine alla presenza femminile all'articolo 2, comma 1, lettera a), della legge.

2. I beni acquistati per la realizzazione del programma di investimenti non devono essere ceduti, alienati o distratti, per almeno cinque anni dalla data di concessione dell'agevolazione.

3. Il rappresentante legale dell'impresa beneficiaria è tenuto a comunicare al soggetto che ha provveduto alla concessione dell'agevolazione ogni variazione che comporti il venir meno dei requisiti di cui al comma 1, nonché eventuali cessioni, alienazioni o distrazioni dei beni intervenute prima della scadenza del termine di cui al comma 2.

Art. 20.

Revoca delle agevolazioni

1. Le regioni o le province autonome, ovvero il Ministero nel caso in cui le regioni non abbiano provveduto all'integrazione delle risorse statali di cui all'articolo 12, comma 1, provvedono alla revoca totale o parziale delle agevolazioni concesse, quando:

- a) per le stesse spese oggetto della domanda di agevolazione sono state ottenute le agevolazioni previste da altre norme statali, regionali, comunitarie o comunque concesse da enti o istituzioni pubbliche;
- b) i controlli effettuati evidenziano l'insussistenza delle condizioni previste dalla legge o dal presente regolamento, ovvero il venir meno delle condizioni stabilite dall'articolo 2, comma 1, lettera a), della legge, in ordine alla presenza femminile nell'impresa;
- c) i beni oggetto dell'agevolazione risultano essere stati ceduti, alienati o distratti, nei cinque anni successivi alla data di concessione dell'agevolazione;
- d) gli elementi che hanno determinato l'attribuzione del punteggio per l'inserimento in graduatoria subiscano variazioni superiori ai limiti di scostamento indicati con il decreto di cui all'articolo 10, comma 2;
- e) l'ammontare degli investimenti realizzati alla sca-

denza del termine perentorio di cui all'articolo 15, comma 5, risulti inferiore al sessanta per cento degli investimenti ammessi.

2. In caso di revoca delle agevolazioni, il beneficio è restituito, integralmente o parzialmente, maggiorato di un interesse pari al tasso ufficiale di sconto vigente alla data della restituzione del contributo. Nei casi di revoca per alienazione, cessione o distrazione dei beni agevolati prima che sia trascorso il periodo di cinque anni di cui all'articolo 19, comma 2, la misura del predetto tasso è maggiorata di cinque punti percentuali. Le somme sono restituite all'erario con le stesse modalità di cui all'articolo 16, comma 2.

3. Se ricorrono le condizioni previste dall'articolo 9, comma 1, del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 123, si applicano le sanzioni amministrative pecuniarie previste dal comma 2 del medesimo articolo.

Capo III

AGEVOLAZIONI PER I PROGRAMMI REGIONALI PER I CORSI DI FORMAZIONE IMPRENDITORIALE E PER SERVIZI DI CONSULENZA ED ASSISTENZA E CONTRIBUTI ALLE REGIONI

Art. 21.

Programmi regionali

1. Le regioni e le province autonome possono predisporre, in coerenza con i propri obiettivi e strumenti di programmazione regionale e con le proprie normative generali e di settore, un programma per la promozione ed il coordinamento delle iniziative previste dall'articolo 2, comma 1, lettera b), e dall'articolo 12, della legge, diretto a:

- a) promuovere la formazione imprenditoriale delle donne;
- b) sviluppare servizi di assistenza e consulenza tecnica e manageriale a favore dell'imprenditorialità femminile;
- c) attuare iniziative di informazione e di supporto per la diffusione della cultura d'impresa tra le donne.

2. Per la realizzazione dei programmi regionali è concesso alle regioni un contributo pari al cinquanta per cento dell'importo delle spese complessivamente previsto.

3. Ai fini della concessione del contributo, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Ministero ripartisce tra le regioni e le province autonome, ai sensi dell'articolo 11 e sulla base dei criteri ivi richiamati, le risorse finanziarie disponibili, di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b).

Art. 22.

Approvazione e attuazione dei programmi

1. Una volta all'anno, entro i termini fissati con decre-

to del Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato, le regioni presentano al Ministero i propri programmi, indicando:

- a) gli obiettivi generali e specifici che si intendono raggiungere;
 - b) la descrizione degli interventi proposti, articolati per tipologia di iniziativa;
 - c) l'indicazione dei soggetti beneficiari, qualora il programma preveda agevolazioni a favore di soggetti terzi. In tal caso per i soggetti beneficiari si fa riferimento a quelli indicati dall'articolo 2, comma 1, lettera b), della legge;
 - d) le eventuali priorità per l'accesso alle agevolazioni;
 - e) l'indicazione, a favore dei soggetti beneficiari, della misura dell'agevolazione, che non può superare il cinquanta per cento delle spese sostenute;
 - f) le modalità di realizzazione degli interventi;
 - g) l'indicazione delle spese ammissibili;
 - h) gli eventuali limiti, massimo e minimo, dell'investimento ammissibile;
 - i) i tempi previsti per l'attuazione del programma, nei limiti di quanto previsto dal comma 6;
 - j) gli aspetti finanziari, con l'indicazione del piano di copertura del programma proposto, articolato per tipologia di iniziativa, e della quota di risorse regionali destinata al cofinanziamento del programma;
 - k) il regime delle revoche;
 - l) i risultati attesi, con l'indicazione degli strumenti e dei criteri utilizzati per la verifica.
2. Le iniziative di cui al comma 1, devono avere come destinatari finali dei servizi proposti almeno il settanta per cento di donne.
3. Le spese ammissibili sono quelle sostenute successivamente alla presentazione della domanda di agevolazione. I beni acquistati devono essere di nuova fabbricazione.
4. Il Ministero, entro novanta giorni dalla scadenza del termine per la presentazione dei programmi, previo parere del Comitato per l'imprenditoria femminile, approva i programmi medesimi, purché sia intervenuta, laddove prevista, l'approvazione delle corrispondenti misure di intervento regionale da parte dei competenti organi dell'Unione europea. Contestualmente all'approvazione dei programmi il suddetto Ministero eroga alle regioni e alle province autonome un'anticipazione pari al cinquanta per cento della quota di contributo spettante, entro i limiti del riparto di cui all'articolo 21, comma 3. Ai fini dell'erogazione del saldo, le regioni procedono alla verifica del programma realizzato e richiedono al medesimo Ministero l'erogazione della quota spettante, allegando alla richiesta una relazione finale che evidenzii i risultati del-

la verifica, le spese sostenute dai soggetti beneficiari e i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi fissati dal programma.

5. Se dalla relazione finale risulta che l'anticipo versato alla regione sia eccedente rispetto all'importo da liquidare a saldo, la differenza è restituita all'erario con le stesse modalità di cui all'articolo 16, comma 2.

6. I programmi regionali sono realizzati entro diciotto mesi dalla data del provvedimento di approvazione di cui al comma 4.

Capo IV DISPOSIZIONI FINALI

Art. 23.

Abrogazioni

1. Dalla data di entrata in vigore del presente regolamento si intendono abrogate le seguenti disposizioni della legge 25 febbraio 1992, n. 215: articolo 4, comma 1, le parole da: "costituiti" fino a: "presente legge"; articolo 4, comma 1, lettera a), le parole: "fino al 50% delle spese"; articolo 4, comma 1, lettera b), le parole: "fino al 30% delle spese"; articolo 4, comma 2; articolo 5; articolo 6; articolo 7; articolo 8; articolo 9; articolo 12, comma 3.

2. Dalla data di cui al comma 1 è altresì abrogato il decreto del Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato, 5 dicembre 1996, n. 706.

B031

Ascenzi Antonio, Bergoglio Gian Luigi***Il mobbing. Il marketing sociale come strumento per combatterlo***

Torino, Giappichelli, 2000, 182 p.

Il mobbing non è un fatto nuovo, ma un fenomeno esistito da sempre. Per combatterlo le componenti fondamentali sono tre: la persona che deve credere in sé e fronteggiare gli autori delle violenze psicologiche, il sindacato che deve avere una formazione sentita e diretta alla lotta contro il mobbing, il marketing sociale che deve costruire una formazione mirata alla prevenzione, alla contrapposizione e alla resistenza di questo fenomeno antisociale.

Una maggiore consapevolezza dei danni che esso produce consentirebbe da un lato di utilizzare al meglio gli strumenti normativi che già esistono al fine di prevenirne la pratica nei luoghi di lavoro, dall'altro di ricondurre la lotta alle violenze morali in ambito lavorativo nei luoghi preposti per combatterlo.

Mobbing; Molestie verbali sul luogo di lavoro

B032

Bano Fabrizio***Variazioni sul tempo di lavoro. La contro-riforma del lavoro a tempo parziale***

in "Lavoro e diritto", n. 2, 2005, p. 295-319

I fattori che spiegano l'evoluzione e lo sviluppo del lavoro part-time sono essenzialmente due: l'esigenza di maggiore flessibilità e l'influenza della legislazione comunitaria sul diritto del lavoro nazionale.

Nel saggio vengono presi in considerazione - alla luce della legislazione comunitaria - gli emendamenti più recenti alla legislazione italiana, per verificare le conseguenze della flessibilità del tempo di lavoro, i quale è principalmente orientato verso requisiti di produzione. Il punto più debole dell'odierna disciplina del part-time è la scarsa possibilità per il lavoratore di trarre vantaggio dalle molte ipotesi proposte dalla legislazione rispetto al numero di ore lavorative.

Il "lavoro a chiamata", introdotto dalla riforma più recente, è rappresentativo di questa tendenza ad una maggiore flessibilità, che risulta però per lo più favorevole esclusivamente al datore di lavoro.

Flessibilità orario lavorativo; Lavoro a tempo parziale

B033

Bassanini Clara, Colon Deborah, Madami Pina***Obiettivo con-tempo: puntare sulle donne. Una******necessità per il futuro economico. I risultati del progetto***

Sesto San Giovanni, Abi2ue, 2004, 32 p.

Il Progetto Equal "Con-tempo. La città in rete per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro", è un progetto geografico di pari opportunità che affronta l'ambito della conciliazione familiare come tema strategico, in particolare per le donne e la loro partecipazione al mercato del lavoro. Il risultato è visibile nell'avvio di Centri locali di parità, Centri risorse, Sportelli Con-tempo che sono passati da sperimentali a consolidati e mantenuti all'interno del territorio dell'area sud della Lombardia. I nuovi servizi per la conciliazione hanno permesso di affermare il diritto di cittadinanza delle politiche di conciliazione nella gestione organizzativa dei servizi.

Conciliazione vita/lavoro; Pari opportunità - progetti

B034

Bevilacqua Joe, Colon Deborah,***Bimbe e bimbi, mamme e papà: tutti a scuola. Uno strumento dedicato agli insegnanti***

Sesto San Giovanni, Abi2ue, 2004, 32 p.

Nel corso delle attività sul territorio di Lodi previste nel progetto Equal "Con-tempo. La città in rete per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro", si è affrontato il tema della scuola, una scuola che educi alla parità e alle pari opportunità. È tempo di costruire percorsi didattici e formativi equilibrati e "pari", di usare libri e materiali didattici in cui siano presenti personaggi femminili ed esempi più vicini all'esperienza delle bambine, per superare gli stereotipi sessuali che portano ancora oggi a scelte tradizionali nella vita e negli indirizzi di studio e di lavoro di maschi e femmine.

Conciliazione vita/lavoro; Istruzione; Pari opportunità - progetti; Stereotipi di genere

B035

Cagarelli Monica***I congedi parentali***

Torino, Giappichelli, 2002 (Legislazione / Oggi, 36), 160 p.

La materia dei congedi parentali ha subito, nel corso degli ultimi anni, significative e rilevanti modifiche volte ad ampliare la tutela dei lavoratori dipendenti. Sono stati infatti rivisitati istituti quali la diversa articolazione temporale del congedo parentale, la

flessibilità del congedo di maternità, la previsione dello stesso congedo anche per i dipendenti padri, nonché la possibilità di utilizzare l'estensione facoltativa dal lavoro.

La riforma dei congedi è iniziata con la L. 53/2000, ad essa sono seguiti altri interventi legislativi fino al testo unico delle disposizioni legislative di tutela e sostegno della maternità e paternità, approvato con il D.lgs. n. 151 del 2001.

Una fondamentale novità del testo unico consiste nel fatto che esso disciplina non solo il lavoro dipendente, ma anche il lavoro autonomo, fino al riconoscimento dell'assegno di maternità anche alle casalinghe e alle lavoratrici atipiche.

Congedi parentali; Diritto di famiglia

B036

Calafà Laura

Azioni positive possibili tra lotta alle discriminazioni e promozione dell'uguaglianza

in "Lavoro e diritto", n. 2, 2005, p. 273-293

L'autrice ricostruisce le differenti tipologie di azioni positive esistenti nella legislazione nazionale, dopo averne approfondito il rapporto con il diritto comunitario, in particolare con le direttive 2000/43 e 2000/78. Le azioni positive individuate sono state suddivise in tre diverse tipologie: azioni positive di genere, azioni positive oltre il genere e azioni positive come svantaggio. Queste ultime, che derivano dalla recente riforma italiana di diritto del lavoro, non possono essere correttamente definite azioni positive e, in determinate circostanze, devono venire considerate illegali.

In conclusione, viene ricostruita criticamente la storia delle azioni positive delle direttive sopracitate che non sono state implementate dai D.lgs. 215 e 216 del 2003.

Azioni positive; Lotta alle discriminazioni;

Pari opportunità

B037

La condizione femminile nelle aree interne della Regione Basilicata

Anzi, Centro Grafico di Rocco Castrignano, 2004, 183 p.

Il progetto Equal Svipo si pone come obiettivo prioritario lo sviluppo di una cultura delle pari opportunità trasversale rispetto alle organizzazioni ed ai contesti di genere.

La ricerca vuole essere un'istantanea sulla condizione della donna nel territorio lucano in rapporto alle

difficoltà quotidiane incontrate nel mercato del lavoro. L'indagine inizia con l'analisi del contesto socio-economico e demografico dell'ambito locale interessato, proseguendo con l'esame delle caratteristiche del lavoro regionale e nazionale fino a rilevare le politiche di pari opportunità realizzate a livello europeo, nazionale e regionale.

Si passa poi ad un'indagine sulle politiche economiche di investimento produttivo per la cultura di impresa e alla descrizione delle azioni di conciliazione che consentono uno sviluppo delle singole carriere. I risultati finali sono consequenziali alle attività e alle azioni che vengono realizzate con il progetto descritto, anche perché la metodologia adottata è aperta a generalizzazioni differenziate nel tempo come di solito avviene in un processo di ricerca-azione.

Mainstreaming di genere; Occupazione femminile; Pari opportunità - progetti

B038

Cordisco Cristina, D'Aloisio Fulvia

Cristina nella fabbrica integrata. Storia di un'operaia della FIAT-SATA di Melfi

Potenza, Regione Basilicata, 2003, 51 p.

La realizzazione dello stabilimento automobilistico di Melfi, nel 1994, è il risultato di un lungo processo di ristrutturazione organizzativa interno a FIAT Auto che ha avuto come obiettivo l'introduzione del modello giapponese, tradotto nella sua versione italiana della fabbrica integrata. "Just in time" ed "autoattivazione" sono le parole chiave del nuovo sistema di fabbrica: esse indicano, in sostanza, una produzione costantemente orientata alla domanda di mercato, quindi senza scorte; al contempo, implicano nuove forme di responsabilizzazione e di partecipazione operaia al processo produttivo complessivo. Si tratta della cosiddetta "rivoluzione giapponese", che ha rovesciato gli schemi di organizzazione industriale e del lavoro propri del precedente modello taylorista-fordista. L'intervista a Cristina Cordisco - operaia alla FIAT-SATA (Società Automobilistica Tecnologia Avanzata) di Melfi dal 1994 - riportata nella pubblicazione come particolarmente rappresentativa della condizione dei cosiddetti "ragazzi di Melfi", va ricondotta nell'ambito di un più vasto lavoro di ricerca antropologica, compiuto da Fulvia D'Aloisio e volto ad analizzare i mutamenti culturali intervenuti a Melfi a seguito dell'avvento della "grande fabbrica".

Conciliazione vita/lavoro; Lavoro femminile; Occupazione femminile

B039

Daugareilh Isabelle, Iriart Pierre

La conciliazione dei tempi nelle riforme dell'orario di lavoro in Europa (Francia, Germania, Gran Bretagna, Olanda)

in "Lavoro e diritto", n. 2, 2005, p. 223-244

Gli autori analizzano le differenti tipologie di riforme dell'orario di lavoro negli Stati membri dell'UE per migliorare le condizioni di vita e di lavoro e per realizzare una protezione adeguata dei lavoratori, promuovendo l'occupazione delle donne come obiettivo rilevante della politica sociale europea.

Le forme più flessibili del contratto di lavoro, come il part-time, spesso rappresentano una risposta alla richiesta di flessibilità da parte dell'amministrazione. Nel saggio si sostiene che soltanto in determinate circostanze tale contratto è utile per migliorare le condizioni di vita e di lavoro, e che rappresenta una forma svantaggiata di occupazione.

Gli autori provano ad analizzare se altre soluzioni, inclusi i modelli flessibili di orario di lavoro e la riforma francese delle "35 ore", siano sufficienti a riconoscere il diritto dell'occupato a scegliere il proprio orario di lavoro.

Conciliazione vita/lavoro; Flessibilità orario lavorativo; Lavoro a tempo parziale

B040

Della Corte Elisabetta

Quando la fabbrica delude: rifiuto del lavoro e comando sul lavoro. Esodo e licenziamenti alla FIAT-SATA

Potenza, Regione Basilicata, 2003, 105 p.

Passando per le vicende di alcuni degli ex operai di FIAT-SATA (Società Automobilistica Tecnologia Avanzata), ma considerando anche quelle di coloro che ancora vi lavorano, si tenta di indagare i motivi per cui, nell'area melfese, si è verificato, ed è tuttora in corso, un fenomeno sproporzionato di abbandono della fabbrica e, in particolare, di rifiuto della condizione operaia. Infatti, nonostante il nuovo insediamento FIAT a Melfi avesse in principio suscitato interesse ed aspettative tra i giovani disoccupati della Basilicata, con il passare del tempo si è registrato un numero significativo di abbandoni, come se la forza di attrazione iniziale si fosse affievolita in tempi troppo brevi. Partendo da questi presupposti, il percorso espositivo proposto è strutturato in cinque sezioni, attraverso le quali, al di là dei dati quantitativi che connotano il fenomeno analizzato, si cerca di consegnare al lettore un profilo complessivo ed il più possibile completo dei lavoratori

usciti dallo stabilimento melfese: dalla selezione, ai corsi di formazione, alle difficoltà lavorative, ai motivi di maggiore disagio, fino all'abbandono ed alle scelte occupazionali successive.

Ne emerge spesso l'immagine-tipo di un operaio che rifiuta l'opportunità di rimanere a vita in fabbrica, stante soprattutto l'insofferenza a conformare il proprio tempo ai ritmi di una turnazione che la "rivoluzione giapponese" ha reso, semmai, ancora più arida.

Conciliazione vita/lavoro; Lavoro

B041

Donne nelle libere professioni: discriminazioni e opportunità

Milano, Regione Lombardia, 2004, 100 p.

Il lavoro autonomo femminile è un fenomeno in rapida crescita e trasformazione, ma ancora non sufficientemente indagato. Da circa un decennio si moltiplicano gli interventi legislativi a favore delle donne imprenditrici, mentre il lavoro autonomo libero-professionale femminile è entrato di diritto nel dibattito di grande attualità sulle libere professioni. Solo recentemente cominciano ad essere avviate ricerche economiche e sociologiche per cogliere le diverse dimensioni del lavoro autonomo femminile ed il suo impatto sia sul tessuto produttivo che sull'identità personale e sociale della donna.

Tuttavia le analisi sono ancora scarse rispetto al peso reale della presenza femminile, mentre i paradigmi teorici ed interpretativi sulle donne nelle libere professioni sono ancora frammentati ed isolati, inadeguati a cogliere la complessità del fenomeno ed i meccanismi di discriminazione connessi con l'accesso al ruolo, il peso e la distribuzione delle cariche negli ordini professionali, la gestione della doppia presenza delle donne in famiglia e nella professione. In questo quadro, la Consulta Femminile Interassociativa di Milano ha promosso un progetto di indagine quantitativa e qualitativa sulle "Pari opportunità nelle libere professioni", cui ha fatto seguito la realizzazione vera e propria della ricerca, finanziata dall'Ufficio della Consigliera regionale di parità in accordo con la Commissione di Pari Opportunità della Lombardia. Le finalità principali della ricerca sono state quelle di fornire dati significativi sulle effettive presenze delle donne nei principali Ordini e Collegi professionali della Lombardia; realizzare un approfondimento, con strumenti di indagine qualitativa, sulle opportunità e sulle discriminazioni che le donne incontrano nelle libere professioni; sensibilizzare, infine, le professioniste ed i rispettivi Consigli di Ordine, relativamente alle questioni della parità e delle pari

contesto delle libere professioni.

Il lavoro presentato mette, infatti, in evidenza come le problematiche legate alle discriminazioni e all'esclusione delle donne siano ben presenti anche tra élite privilegiate come quelle delle libere professioniste intervistate ed utilizzate quale campione di indagine.

*Analisi di genere; Discriminazione di genere;
Imprenditoria femminile; Lavoro autonomo;
Pari opportunità*

B042

ENAIIP

Conciliazione al plurale. Strategie delle donne per l'autodeterminazione

Roma, Editoriale Aessee, 2003 (Formazione & Lavoro. Esperienze), 244 p.

"STRA.D.A." è l'acronimo scelto per titolare l'esperienza riportata nel volume, acronimo assunto come simbolo del cammino di ricerca in atto, con la certezza di poter giungere alla meta, ma non sapendo con quali tempi e fatiche. Il progetto "STRA.D.A." fa parte di un percorso organizzativo che l'Enaip Piemonte sta attuando per migliorare la posizione lavorativa della componente femminile del proprio personale.

Le asimmetrie nei livelli di inquadramento spesso dipendono dal fatto che, per assumere determinati ruoli aziendali - con maggiori carichi lavorativi e più gravosi impegni di tempo - le donne sono di frequente le più sfavorite, impegnate nella difficile "conciliazione" di impegni e di interessi personali e familiari. È fondamentale, quindi, lavorare per modificare la cultura organizzativa basata sul valore della presenza e sulla carenza di delega, cultura che, per sua natura, porta a discriminare le persone in base alla loro disponibilità di tempo; quella stessa cultura che può essere cambiata solo mettendo a disposizione degli uomini e delle donne strumenti e modalità che ridistribuiscono più attentamente i carichi di lavoro e facilitino l'equilibrio tra responsabilità professionali, familiari e personali.

Conciliazione vita/lavoro; Lavoro; Segregazione occupazionale verticale

B043

ENAIIP

La danza delle vele. Una ricerca nel mondo delle donne e nel mondo della formazione. Seminario di clinica della formazione

Roma, Editoriale Aessee, 2002 (Formazione & Lavoro. Esperienze), 168 p.

Il volume raccoglie il racconto di un'esperienza di clinica della formazione, la quale ha avuto come oggetto il lavoro formativo che si svolge con donne e tra donne. L'esperienza è stata realizzata con un gruppo formato da operatrici e responsabili Enaip.

La clinica della formazione è un percorso di ricerca, individuale e di gruppo, e di supervisione al lavoro formativo che, attraverso il riconoscimento dei modelli latenti e dei vissuti sottesi al concreto lavoro delle persone, cerca di far luce sulle zone d'ombra della formazione. Il percorso proposto si è dato l'obiettivo di rispondere alle domande che attraversano la formazione delle donne, cominciando ad esplorare e a "costruire le immagini, i simboli, le metafore del lavoro formativo". Tale esperienza ha permesso di dare un senso ai vissuti personali e professionali delle formatrici, attraverso nuove scoperte sul piano degli approcci formativi, svelando tutto quello che era rimasto un po' nascosto e forse inascoltato persino alle stesse protagoniste. Il contributo ha offerto l'occasione per emergere il sommerso, il nuovo, "l'inaudito" della formazione per le donne, utile per chi vuole capire in profondità il "mestiere" di formatrice e formatore.

Formazione professionale

B044

ENAIIP

Tra le righe. Identità di genere, competenze e strategie discorsive: analisi di un questionario aziendale

Roma, Editoriale Aessee, 2001 (Formazione & Lavoro. Esperienze), 189 p.

"Tra le righe" è il modo in cui il volume si può leggere: tanti sono, infatti, gli stimoli, i suggerimenti, le indicazioni che si possono cogliere andando oltre i dati, le tabelle, i risultati delle interviste. La ricerca pubblicata, infatti, descrive il viaggio dentro una organizzazione (nella fattispecie l'Enaip Piemonte), per conoscerne risorse e vincoli e per verificare se esiste la possibilità, per le aziende, di conciliare una nuova organizzazione del lavoro, tale da reggere la sfida della competizione globale, con una politica reale di pari opportunità. Per l'Enaip questo lavoro ha rappresentato una sfida, dato il momento particolarmente complesso per la vita dell'azienda e per il clima vissuto dai dipendenti. Il volume si propone come "una opportunità di riflessione" sul diverso modo di considerare e vivere il lavoro per donne e uomini, considerato che nella nostra società le abilità espresse dalle donne sono

continuamente maturate, esercitate, sviluppate con intelligente flessibilità nel loro andare e venire tra lavori diversi, responsabilità diverse e volontà di costruire spazi a sé.

Lavoro; Pari opportunità

B045

Fragomeni Luna, Cardinali Federica

Buone prassi per una politica di pari opportunità: un manuale per le pubbliche amministrazioni

Reggio Emilia, La Cremeria, 2004, 175 p.

Le Consigliere di parità della Provincia di Reggio Emilia, in collaborazione con il Centro studio e lavoro "La Cremeria" hanno realizzato alcuni progetti di formazione ed informazione sulla tematica delle pari opportunità all'interno delle Amministrazioni Pubbliche.

A 10 anni di distanza dalla Conferenza Mondiale delle Donne di Pechino e in concomitanza con il nuovo impegno di New York, i datori di lavoro pubblici devono mostrare di aver compreso le sollecitazioni che da queste esperienze sono scaturite in tema di pari opportunità, e che si sostanziano nel concetto di mainstreaming ed empowerment.

Le Pubbliche Amministrazioni, infatti, possono fungere da volano per una valorizzazione delle politiche di genere al loro interno e per promuovere la presenza delle donne in posizione di vertice al fine del raggiungimento di un equilibrio di genere a livello decisionale.

Azioni positive; Mainstreaming di genere

B046

Gavetta Giovanna

L'alternativa negata. La donna, la scienza, il potere

Milano, Egea, 2003, 134 p.

Sono 127 le donne nella scienza e nella ricerca industriale che hanno partecipato alle interviste su donne e potere.

Il rapporto su donne e potere è diverso da quello degli uomini e complementare. Il contributo femminile in questo campo può essere molto utile, ma spesso le aziende continuano a seguire le vecchie regole di un mondo maschile.

In tal modo una parte importante delle risorse a disposizione viene sprecata, e i criteri di valutazione vengono spesso falsati. È necessario esplorare nuove strategie che aumentino la partecipazione femminile e sfruttino il contributo di tutti.

Mercato del lavoro; Pari opportunità

B047

Ucheri Sabrina, Chance S.r.l. (a cura di)

Lavoro doc: esempi di buone prassi in Liguria

in "Io Lavoro Forum", 28 marzo 2005, p. 15-23

Negli ultimi anni in Liguria, in Italia ed in Europa sono nati molti progetti aventi l'intento di valorizzare le risorse umane femminili, creare network di donne, promuovere il cambiamento di genere nelle organizzazioni. Il progetto lavoro doc, finanziato dal FSE ed erogato dalla Regione Liguria, si basa sul presupposto che la conciliazione tra vita personale e vita lavorativa sia strettamente connessa alla qualità del lavoro; tale progetto contiene elementi di novità poiché assume un concetto di pari opportunità che non individua solo un disagio femminile nelle fasce deboli, ma ne valorizza contemporaneamente l'empowerment e il mainstreaming.

Buone prassi; Conciliazione vita/lavoro; Empowerment; Mainstreaming di genere

B048

Locati Nicoletta, Castellazzo Paola (a cura di)

Il lavoro ripartito: dopo il nuovo part time, un altro valido strumento per conciliare i tempi di lavoro e di vita

in "Io Lavoro Forum", 28 marzo 2005, p. 7-8

Il lavoro ripartito, o job sharing o lavoro a coppia, è una forma di rapporto di lavoro speciale, regolata in maniera innovativa dalla Legge n. 30/2003 (Legge Biagi), che ha come finalità la conciliazione delle esigenze dei lavoratori con quelle delle imprese, aumentando così la possibilità di entrare o restare nel mercato del lavoro. In particolare, vengono riportate e circoscritte le caratteristiche di questa tipologia contrattuale, l'ambito di applicazione, la durata e la regolamentazione, la normativa di riferimento nonché lo stato di attuazione.

Conciliazione vita/lavoro; Lavoro a tempo parziale

B049

Un nuovo valore per le risorse umane: opportunità e risorse della Legge 53/2000 per le Aziende

Sesto San Giovanni, Abi2ue, 2004, 48 p.

L'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro e la condivisione delle responsabilità di cura si presentano oggi come bisogni che le persone esprimono e pongono all'attenzione della comunità. La conciliazione non può essere considerata dal sistema sociale come semplice condizione privata, ma come affermazione di garanzia di pari opportunità ed

equità sociale. Attraverso il Progetto Equal "Con-tempo. La città in rete per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro" il Comune di Lodi ha istituito una rete di servizi, i centri Con-tempo, che stanno contribuendo a creare e sviluppare una reale cultura di pari opportunità nel lavoro, che comprende l'attenzione alle responsabilità di cura e familiari.

*Conciliazione vita/lavoro; Iniziative comunitarie;
Pari opportunità - normativa*

B050

Opportunità al "femminile". Prima parte: informazioni e dati di scenario sul contesto europeo, nazionale e regionale

in "Io Lavoro Forum", 28 marzo 2005, p. I-XVII

Viene riportato un estratto della Guida Pari Opportunità dell'Agenzia Liguria Lavoro, che si colloca nell'ambito delle iniziative regionali finalizzate allo sviluppo delle politiche di pari opportunità; in tale contesto è stato affidato all'Agenzia il ruolo di soggetto addetto al supporto tecnico della Consigliera regionale di parità. Accanto alla prima parte "Informazioni e dati di scenario sul contesto europeo, nazionale e regionale" (riportata interamente nell'inserito), la Guida contiene una seconda sezione, con alcune interviste effettuate a donne e uomini che hanno fatto scelte personali e professionali orientate alla parità tra i generi, offrendo una testimonianza sui percorsi seguiti per realizzare progetti di vita e di lavoro non convenzionali, che superano la tradizionale visione dei lavori al femminile o al maschile.

La Guida riporta anche una terza sezione, "Testimonianze di donne imprenditrici", che presenta interviste a lavoratrici autonome, le quali, raccontando la loro esperienza di mediazione tra vita privata e professionale, descrivono le difficoltà incontrate e le motivazioni che le hanno spinte a credere nella realizzabilità della loro idea imprenditoriale. In un prossimo inserto sarà pubblicata la quarta sezione della Guida, con informazioni normative, link ed indirizzi utili.

Conciliazione vita/lavoro; Lavoro femminile; Politica comunitaria

B051

Pelissero Paolo

Allargamento europeo e regole comunitarie in materia di orario di lavoro: tenuta delle tutele o race to the bottom?

in "Lavoro e diritto", n. 2, 2005, p. 363-414

Scopo del saggio è l'esame degli effetti della direttiva 2003/88/CE sull'orario di lavoro (Working time regulations - Wtd). L'opinione dell'autore è che il ruolo svolto dal Wtd nell'accertare una protezione soddisfacente della salute e della sicurezza dei lavoratori è stato fino ad oggi modesto: vengono evidenziate le debolezze delle misure di esecuzione nazionali (sono stati scelti come campioni utili Regno Unito, Danimarca ed Italia). Alcuni suggerimenti sul fatto che il Wtd potrebbe avere un effetto più incisivo sui diritti del lavoro nazionali sono desunti dalle decisioni della Corte di Giustizia, il cui atteggiamento interpretativo enfatizza l'obiettivo della protezione della salute e della sicurezza. La Commissione europea sta prendendo in considerazione misure per riesaminare il Wtd: dopo una consultazione a livello europeo, la Commissione ha ultimamente adottato una proposta di direttiva che emenda le funzioni chiave dell'attuale Wtd, per realizzare un difficile equilibrio fra flessibilità, protezione sanitaria e sicurezza dei lavoratori.

Diritto comunitario; Flessibilità orario lavorativo

B052

Provincia di Livorno

I fabbisogni formativi delle lavoratrici

Livorno, Dibatte, 2003 (L'analisi dei fabbisogni dagli strumenti all'ipotesi di lavoro, 7), 325 p.

Malgrado le rapide trasformazioni relative alla collocazione delle donne nella società, l'uguaglianza di fatto tra donne e uomini è ancora ben lontana dall'essere acquisita. Anche nel campo della vita quotidiana le donne italiane ricevono meno sostegni di quelle di altri paesi europei sia in termini di servizi che di riconoscimento economico.

La conciliazione tra responsabilità familiare e partecipazione al mercato del lavoro continua ad essere considerata in Italia non solo un affare di donne, ma una questione da risolvere privatamente e comunque a carico delle donne. In genere l'essere donna e lo status familiare riducono le chances occupazionali delle lavoratrici.

Nel nostro paese, nonostante una crescente attenzione e una qualche importante innovazione legislativa, le questioni dell'uguaglianza di genere e della conciliazione sono ancora lontane dall'essere una priorità del policy making.

Un equilibrio potrà essere raggiunto attraverso percorsi formativi e di orientamento, servizi sociali ed un'organizzazione del lavoro che consideri i bisogni delle persone non subalterni a quelli delle imprese.

B053

Regione Lombardia

Comunicazione istituzionale e pari opportunità. Linee guida per orientarsi

Piacenza, Eredi Gutenberg, 2004, 94 p.

La comunicazione nell'ambito delle amministrazioni pubbliche ha acquistato nel tempo sempre maggiore importanza e ruolo, non solo per facilitare e favorire un rapporto attivo tra Enti e cittadinanza, ma anche per designare modalità di partecipazione e democrazia in tutte le fasi dell'attività istituzionale.

Il progetto Comunico Donna ha sviluppato un percorso di ricerca per comprendere quali possano essere le potenzialità della comunicazione pubblica nel favorire, in un'ottica di genere, la crescita di una società con ruoli equilibrati e non discriminatori tra uomini e donne. Lo scopo delle linee guida è quello di accompagnare gli operatori nel concreto lavoro di progettazione della comunicazione istituzionale per dare una maggiore efficacia alla comunicazione pubblica, in particolare quella rivolta al target femminile.

Comunicazione istituzionale; Pari opportunità - progetti

B054

Regione Lombardia

Europa ieri oggi e domani. Politiche femminili e pari opportunità

Milano, UP Communication, 2001, 32 p.

Il gender mainstreaming, ovvero le politiche di parità tra uomo e donna, costituisce uno dei cardini della politica europea e impone la sistematica considerazione dei bisogni sia delle donne, sia degli uomini, in funzione del raggiungimento dell'obiettivo di parità. Vengono perciò richiamati alcuni punti salienti della storia, dell'organizzazione e delle prospettive future dell'UE.

Diritti delle donne; Pari opportunità - normativa

B055

Renga Simonetta

La protezione sociale dei lavoratori a tempo parziale, ripartito e intermittente

in "Lavoro e diritto", n. 2, 2005, p. 245-272

Il contributo prova ad individuare quali elementi nella struttura del lavoro part-time, ripartito ed

intermittente provocano gap nella protezione sociale. In particolare, gli elementi che causano tali gap sono: la riduzione dell'orario di lavoro, per quanto riguarda il lavoro part-time, in particolare quello effettuato su base verticale; la variabilità dell'orario di lavoro e di collocazione temporale del lavoro, rispetto al lavoro ripartito; la riduzione dell'orario di lavoro e la conclusione dei periodi di disponibilità con il pagamento dell'indennità corrispondente, per quel che concerne il lavoro intermittente. L'autore si focalizza sul fatto che le restrizioni principali della protezione sociale dei lavoratori atipici sono causate dal funzionamento del principio della proporzionalità. I limiti a tale principio possono essere trovati nel principio di adeguatezza e in quello di non discriminazione.

Lavoro a tempo parziale; Protezione sociale

B056

Scarponi Stefania

Rapporti ad orario ridotto e promozione dell'eguaglianza
in "Lavoro e diritto", n. 2, 2005, p. 191-200

Forme più flessibili del contratto di lavoro hanno una nuova struttura regolatrice all'interno del mercato del lavoro italiano, riformato dal D.lgs. 276/2003. L'autrice sostiene che è importante analizzare i contratti basati sulla riduzione dell'orario di lavoro - come il part-time, il lavoro temporaneo, il job-sharing - per verificare la coerenza fra la nuova legislazione e gli obiettivi europei, al fine di promuovere un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro.

Lavoro flessibile; Riforma del mercato del lavoro

B057

Smuraglia Carlo

Nuovi lavoro doc: esempi di buone prassi in Liguria

in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", n. 1, 2005, p. 3-18

Secondo l'autore, le modalità di organizzazione produttiva, e di conseguenza del lavoro, non possono più considerarsi come "nuovi" fattori di rischio, trattandosi di un dato acquisito da tempo, che ha solo bisogno di una migliore assimilazione anche culturale e complessiva, di una più aderente ed effettiva applicazione delle norme, di una più approfondita conoscenza di tutti gli effetti patologici possibili e della definizione di criteri rigorosi per il riconoscimento del nesso di causalità.

In tale contesto, maggior attenzione dovrebbe essere

dedicata al lavoro femminile, da sempre oggetto di particolari indagini soprattutto in relazione alla sfera riproduttiva, ormai ampiamente tutelata anche sotto il profilo della sicurezza, benché si sia cominciato a riconoscere che vi è una specificità del lavoro femminile indipendentemente dalla gravidanza e dalla maternità.

Buone prassi; Lavoro femminile

B058

Stenico Eleonora

Il lavoro a tempo parziale fra disciplina legale ed assetti contrattuali

in "Lavoro e diritto", n. 2, 2005, p. 321-347

La recente riforma del mercato del lavoro italiano ha mutato alcune funzioni del contratto part-time, incrementando la flessibilità.

L'autrice analizza l'effetto di queste innovazioni sulla disciplina precedente, come stabilito dalla legislazione e dai contratti collettivi, all'interno della disciplina legale europea. Le considerazioni svolte evidenziano un profondo cambiamento della disciplina del lavoro a tempo parziale dai "primordi" ad oggi, suscitando perplessità principalmente in relazione agli obiettivi di promozione dell'occupazione e delle pari opportunità, segnatamente sotto il profilo dell'occupazione femminile e della conciliazione con il lavoro di cura.

Conciliazione vita/lavoro; Lavoro a tempo parziale; Riforma del mercato del lavoro

B059

Villa Paolo

Lavoro a tempo parziale e modelli di partecipazione femminile al mercato del lavoro nei paesi europei

in "Lavoro e diritto", n. 2, 2005, p. 201-222

Il lavoro a tempo parziale è considerato solitamente uno strumento importante di politica per la promozione dell'occupazione delle donne. Il contributo esamina il part-time femminile nell'Unione europea, valutando gli aspetti comuni e le variazioni nazionali. Differenze nazionali sostanziali scaturiscono dal ruolo svolto da questa particolare forma contrattuale soprattutto nel facilitare la partecipazione al mercato del lavoro delle madri di bambini piccoli.

Lavoro a tempo parziale; Lavoro femminile; Mercato del lavoro

Belardinelli Sergio (a cura di)
Welfare Community e sussidiarietà
 Milano, Egea, 2005, 273 p.

Il modello di welfare state che si è affermato nei Paesi dell'Europa occidentale rappresenta una sorta di coronamento del sogno politico moderno di garantire a tutti cittadini, tramite lo Stato, una protezione, non soltanto verso i nemici esterni o contro i criminali, ma anche contro determinati rischi sociali. Grazie allo Stato sociale, i tradizionali diritti di cittadinanza si arricchiscono dei cosiddetti "diritti sociali ed economici", favorendo un aumento del benessere materiale, un'attenuazione dei conflitti di classe nonché una maggiore sensibilità per la giustizia.

Ma oggi non è più così: il nostro modello di welfare state sembra avere esaurito la sua spinta propulsiva, accentuando sempre di più i segni della sua crisi.

Il volume mostra che tale crisi, profonda e polimorfa, obbliga a ripensare le istanze del vecchio welfare state, addirittura il senso stesso dello Stato e della cittadinanza, su di un livello concettuale difficilmente conciliabile con la tradizione statalista moderna.

Vengono analizzati i principali fronti sui quali la crisi è diventata particolarmente evidente, tratteggiando poi le linee di una nuova configurazione del rapporto tra Stato e cittadini, e tra Stato e società civile, incentrata, quest'ultima, non più sul paternalismo dello Stato moderno, bensì sul principio di sussidiarietà, quale fondamento e propulsore del passaggio dal welfare state alla "welfare community" (o "welfare society").

Il principio di sussidiarietà viene studiato in rapporto alla famiglia, al terzo settore, alla scuola, ai servizi per le persone, alla sanità, ma anche come principio di governance, come tema centrale per un welfare delle donne, come valore fondamentale delle imprese e della cooperazione sociale.

Minelli Elana, Castellucci Patrizia, Sfregola Angela
Carriera al femminile. Realtà e prospettive
 Bari, Palomar, 2005 (Mègaron), 160 p.

Donna e carriera: un binomio che offre oggi grandi prospettive, sia per lo sviluppo professionale femminile, sia per le aziende (grazie all'apporto di skill elevati da parte delle donne), sia in termini di dinamiche sociali (grazie ad una sempre più intensa presenza femminile in campo lavorativo, politico e sociale).

Il volume si rivolge a tutti coloro che desiderano riflettere sul tema delle opportunità di carriera delle donne con una molteplicità di prospettive disciplinari, giungendo ad una interpretazione non convenzionale del

problema. È dedicato soprattutto agli uomini d'azienda, che lavorano con le donne, ai compagni di vita delle donne, ai padri delle donne: perché il problema non si declina solo al femminile.

Olivelli Paola, Tiraboschi Michele (a cura di)
Il diritto del mercato del lavoro dopo la Riforma Biagi
 Milano, Giuffrè, 2005 (ADAPT - Fondazione "Marco Biagi", 5), 744 p.

Diviso in quattro parti, il volume offre una serie di spunti sulle novità introdotte dalla Riforma Biagi nel mercato del lavoro, in particolare in tema di intermediazione pubblica e privata, regimi di autorizzazione e accreditamento, borsa del lavoro, tutele del lavoratore sul mercato (artt. 3-19 D.lgs. 276/2003, così come modificato dal D.lgs. n. 251 del 2004).

Nella prima parte l'attenzione si incentra sul modello organizzativo pubblico-privato del mercato del lavoro, con riflessioni sulla riforma dei servizi per l'impiego in prospettiva comunitaria e sulle strategie di comunicazione e marketing per favorire l'accesso ai servizi; nella seconda parte viene affrontato il tema delle tutele sul mercato del lavoro, con un rimando alla strategia del lifelong learning; nella terza si parla di Borsa continua nazionale del lavoro e dei nuovi modelli organizzativi del mercato del lavoro, mentre nell'ultima parte si rimanda a tutta la documentazione normativa della Riforma.

Ombra Marisa (a cura di)
Donne manifeste. L'UDI attraverso i suoi manifesti 1944-2004. Catalogo della mostra (Roma, 25 febbraio-27 marzo 2005)
 Milano, Il Saggiatore, 2005 (Opere e libri), 173 p.

Sono raccolti 148 manifesti che testimoniano tutte le iniziative politiche dell'Udi (Unione donne italiane), insieme ai saggi di undici tra studiose e dirigenti che, attraverso la storia dell'associazione, raccontano come un paese a lungo oppresso da mentalità e istituzioni arcaiche sia diventato l'Italia del tempo presente. Dal catalogo emerge con evidenza come, nel corso dei decenni, la percezione della donna sia cambiata e quali conquiste abbia raggiunto.

Piazza Marina (a cura di)
Ingressi riservati. Donne e uomini nelle carriere politiche
 Milano, Franco Angeli, 2005 (Griff - Gruppo di ricerca sulla famiglia e la condizione femminile), 144 p.

Quali sono le vie di accesso alla politica, quali i legami tra i partiti e la "società civile", le competenze e gli

stili di comportamento necessari alla gestione amministrativa degli enti locali, quali i risultati raggiunti dalla politica? Con l'obiettivo di dare risposta a queste domande - opportunamente declinate al femminile - la Commissione Pari Opportunità della Provincia di Grosseto ha promosso una ricerca i cui risultati vengono raccolti in volume proprio per il contributo che portano alla conoscenza del peso reale dei diversi ostacoli che si frappongono alla presenza femminile in ruoli di governance del territorio.

Dalla lettura emerge un contributo specifico, concreto ed attuale delle donne della provincia di Grosseto all'affermazione di un salto di qualità nella politica; una parte significativa del lavoro è costituita da interviste che attraversano tutto il sistema delle rappresentanze locali: i ricercatori hanno incontrato il Presidente della Provincia, i Sindaci, i Consiglieri e gli Amministratori, i rappresentanti di diverse istituzioni pubbliche; un materiale quest'ultimo che propone uno spaccato attuale della realtà.

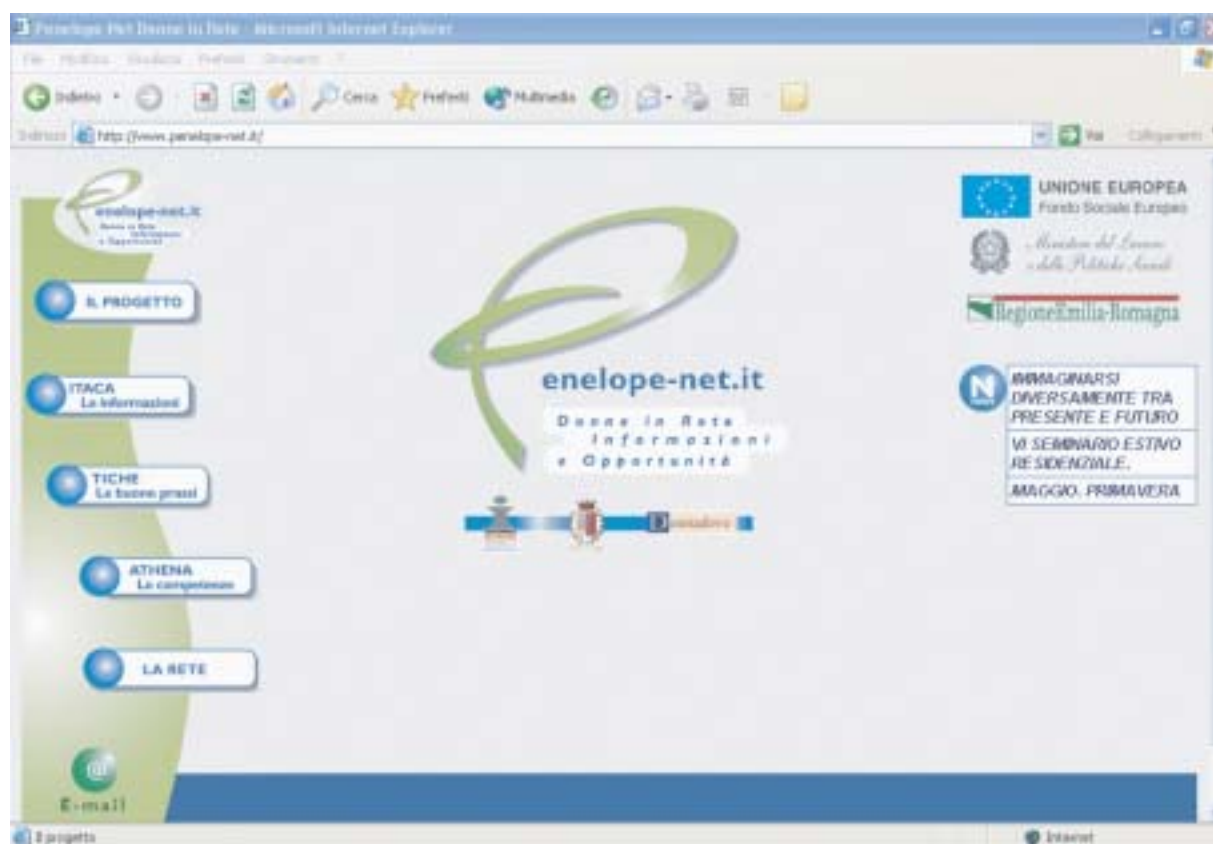
Donne in Rete informazioni e opportunità

<http://www.penelope-net.it/>

La creazione del portale Penelope-net.it è uno degli obiettivi raggiunti nell'ambito del progetto "Sistema regionale di sportelli integrati per lo sviluppo di una cultura di genere", promosso dall'associazione Centro documentazione donna di Modena in collaborazione con i Comuni di Modena, Reggio Emilia e Rimini, finanziato dalla Regione Emilia Romagna nell'ambito del Fondo sociale europeo. Dall'home page, cliccando su "Il Progetto" è possibile avere informazioni sull'intera iniziativa, il cui fulcro è costituito dalla crescita e dall'integrazione degli organismi operanti, a li-

vello istituzionale, sul tema della diffusione delle informazioni in materia di pari opportunità.

Per la realizzazione di tali intenti, sono stati coinvolti diversi soggetti che si occupano della tematica a vario titolo, come i sindacati, le organizzazioni di categoria, le associazioni femminili, le commissioni pari opportunità, ecc., che possono avvalersi del sito come strumento di riferimento per le politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e per la valorizzazione delle competenze di genere.



Dall'home page sono attivi tre link dai quali si accede alle banche dati ITACA, TICHE e ATHENA. La prima è stata realizzata per la raccolta e lo scambio di informazioni da parte dei soggetti aderenti alla rete, ma anche per l'utente finale.

TICHE viene utilizzata per l'archiviazione e la diffusione delle buone prassi e delle azioni positive realizzate da diversi soggetti, con il fine di far conoscere le esperienze più rilevanti.

ATHENA infine costituisce un mezzo per raccogliere i curricula, con un profilo di donne, con competenze di

genere, impegnate nella promozione delle politiche di pari opportunità. È inoltre possibile visionare la sezione dedicata a "La Rete", dove vengono pubblicate le informazioni di tutte le associazioni che hanno sottoscritto il protocollo d'intesa del progetto. Cliccando sulla categoria d'interesse si visualizzano le varie notizie: news, seminari, bandi culturali, contributi per finanziare progetti di conciliazione, eventi (quali esposizioni di autrici donne o comunque tematiche di genere). A destra dell'home page sono presenti link riferiti alle novità più rilevanti.

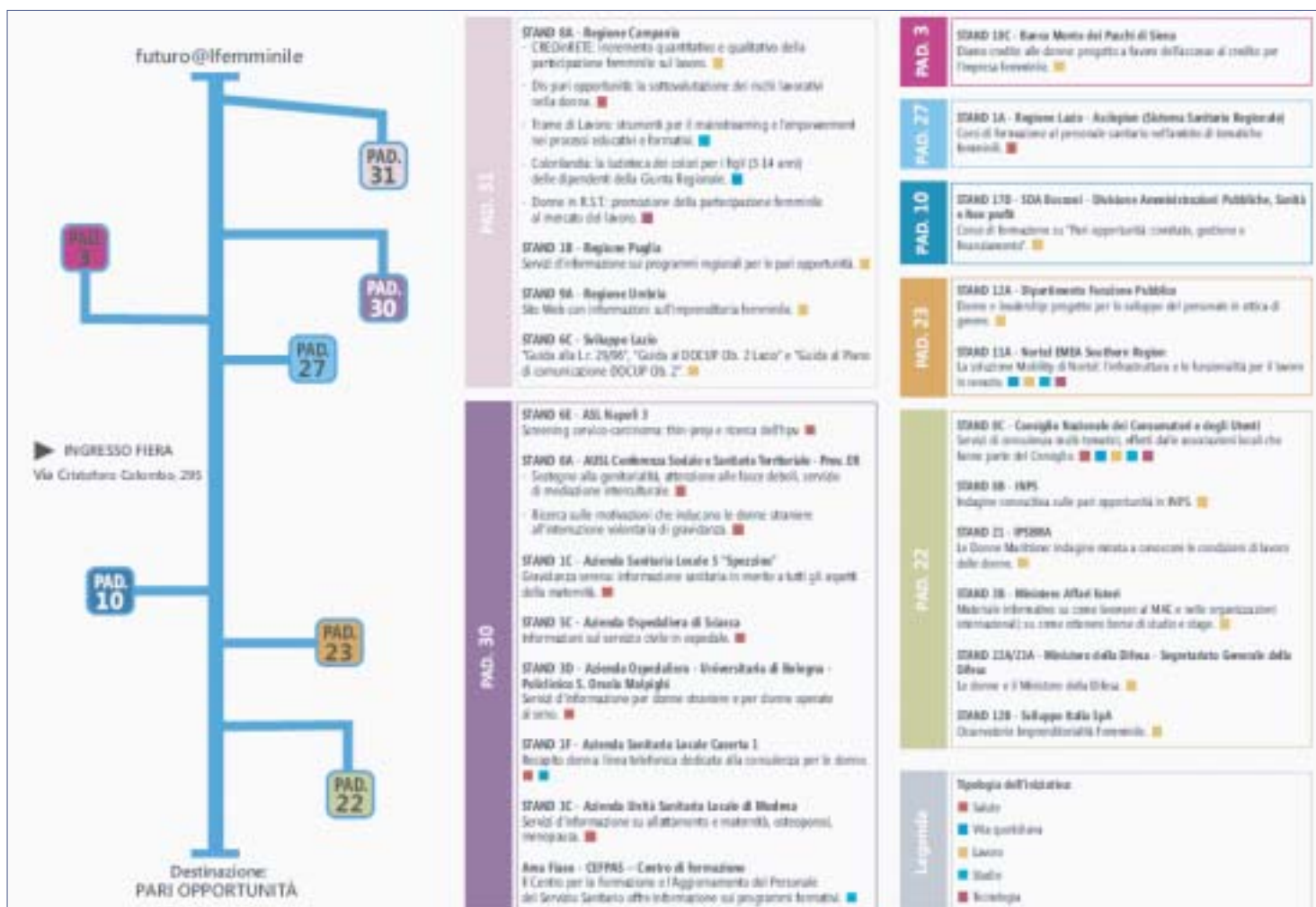
Il percorso rosa del Forum P.A. 2005

www.forumpa.it

Il Forum P.A. 2005 (Roma, 9-13 maggio), ha realizzato una guida ai percorsi all'interno degli stand dedicati alle donne in collaborazione con futuro@lfemminile, progetto per le donne di Microsoft in partnership con HP e Intel. Nel sito dedicato all'evento è stata realizzata una vera e propria mappa in rosa per accompagnare le visitatrici e i visitatori nel percorso attraverso gli stand che offrono informazioni sulle iniziative per le pari opportunità. Tale percorso copre tutti i settori, dal

lavoro alla formazione, dalla vita quotidiana alla salute e alle tecnologie, per consentire all'universo femminile di occupare nuovi spazi professionali e di realizzare nuovi modelli di vita, rimuovendo le difficoltà che ne limitano le potenzialità.

Di seguito è riportata la mappa degli stand e la tipologia delle iniziative relative a lavoro, studio, salute, vita quotidiana e tecnologia.



La Rete delle Elette

<http://www.consiglio.regione.lombardia.it/Nuovo/iniziative/retelette/index.php>

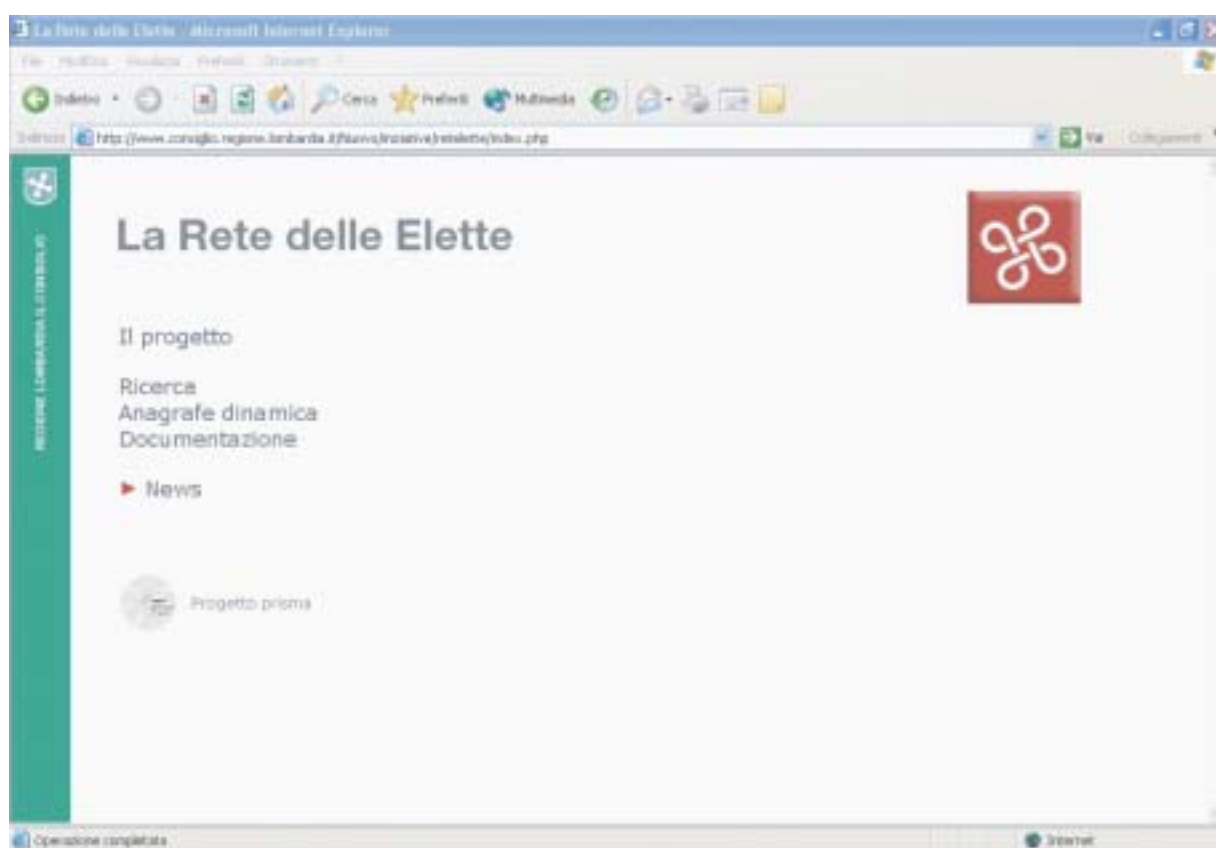
Ricollegandosi all'editoriale della dott.ssa Rauti sulla rappresentanza delle donne in politica e, più in generale nelle posizioni apicali, si è esaminato cosa è presente in rete a tal proposito.

Scorrendo diversi siti è stato preso in considerazione un link all'interno del portale del Consiglio regionale della Lombardia.

In particolare, il Consiglio ha realizzato un progetto riguardante la "Cittadinanza europea e locale: progettualità, ruolo e rete delle elette lombarde", avente

l'obiettivo di promuovere l'esercizio della cittadinanza europea e locale delle donne elette e amministratrici, di costruire una rete permanente delle elette nelle istituzioni locali di sostegno alla progettualità di azioni a favore della cittadinanza europea e locale, ed infine di sperimentare forme di comunicazione rivolte al grande pubblico sul tema della cittadinanza femminile attraverso i media locali.

Il progetto è stato articolato in due azioni, la prima avente lo scopo di realizzare laboratori di progettazio-



ne sulla cittadinanza, la seconda di strutturare la rete delle elette lombarde. Quest'ultima azione, in particolare, ha riguardato la creazione delle rete delle donne elette con il fine di rafforzare la partecipazione politica femminile attraverso l'individuazione dei bisogni e degli strumenti necessari a costruire la rete, e al tempo stesso di far circolare informazioni, metodologie e proposte relative alle politiche di pari opportunità e mainstreaming a livello locale.

Dall'home page si accede alla sezione "Il progetto", dove viene fornita una presentazione complessiva

dell'iniziativa, mentre nella sezione "Ricerca" sono presenti i risultati complessivi conseguiti.

"Anagrafe dinamica" è un database delle elette della Regione Lombardia, tramite il quale le cittadine e i cittadini possono accedere ai nominativi delle donne elette nelle 11 province e nei 1546 comuni del territorio lombardo; al tempo stesso consente agli utenti anche di monitorare la presenza di organismi di pari opportunità, di delibere e di iniziative sulle pari opportunità fra uomo e donna negli enti pubblici territoriali lombardi.



Cliccando su "Documentazione" è possibile scaricare testi riguardanti le politiche di genere e norme comunitarie adottate dal Consiglio o dal Parlamento europeo. È inoltre disponibile un glossario, una lista di link a siti

riguardanti le pari opportunità, oltre a riferimenti comunitari. Completano il sito le "News" con le date di convegni, seminari e conferenze, e la "Mappa del sito".

● Indice per autori e titoli

I codici di seguito al nome dell'autore (o, in mancanza di questo, al titolo) fanno riferimento al numero progressivo di segnalazione bibliografica all'interno del bollettino

A

Ascenzi Antonio B031

B

Bano Fabrizio B032

Bassanini Clara B033

Bergagio Gian Luigi B031

Bevilacqua Joe B034

C

Cagarelli Monica B035

Calafà Laura B036

Cardinali Federica B045

Castellazzo Paola B048

Chance S.r.l. B047

Colon Deborah B033, B034

La condizione femminile nelle aree interne della Regione Basilicata B037

Cordisco Cristina B038

D

D'Aloisio Fulvia B038

Daugareilh Isabelle B039

Della Corte Elisabetta B040

Donne nelle libere professioni: discriminazioni e opportunità B041

E

ENAIIP B042, B043, B044

F

Fragomeni Luna B045

G

Gavetta Giovanna B046

I

Iriart Pierre B039

L

Licheri Sabrina B047

Livorno <Provincia> B052

Locati Nicoletta B048

Lombardia <Regione> B053, B054

M

Madami Pina B033

N

Un nuovo valore per le risorse umane: opportunità e risorse della Legge
53/2000 per le Aziende..... B049

O

Opportunità al "femminile". Prima parte: informazioni e dati di scenario sul
contesto europeo, nazionale e regionale B050

P

Pelissero Paolo B051

R

Renga Simonetta B055

S

Scarponi Stefania B056

Smuraglia Carlo B057

Stenico Eleonora B058

V

Villa Paolo B059

● Indice per soggetti

I codici di seguito ai descrittori fanno riferimento al numero progressivo di segnalazione bibliografica all'interno del bollettino

A

Analisi di genere	B041
Azioni positive	B036, B045

B

Buone prassi	B047, B057
--------------------	------------

C

Comunicazione istituzionale	B053
Conciliazione vita/lavoro	B033, B034, B038, B039, B040, B042, B047, B048, B049, B050, B052, B058, B049, B050
Congedi parentali	B053

D

Diritti delle donne	B054
Diritto comunitario	B051
Diritto di famiglia	B035
Discriminazione di genere	B041

E

Empowerment	B047
-------------------	------

F

Flessibilità orario lavorativo	B032, B039, B051
Formazione professionale	B043

I

Imprenditoria femminile	B041
Iniziative comunitarie	B049
Istruzione	B034

L

Lavoro	B040, B042, B044
Lavoro a tempo parziale	B032, B039, B048, B055, B058, B059
Lavoro autonomo	B041
Lavoro femminile	B038, B050, B057, B059
Lavoro flessibile	B056
Lotta alle discriminazioni	B036

M

Mainstreaming di genere	B037, B045, B047
Mercato del lavoro	B046, B059
Mobbing	B031
Molestie verbali sul luogo di lavoro	B031

O

Occupazione femminile	B037, B038
-----------------------------	------------

P

Pari opportunità	B036, B041
	B044, B046
Pari opportunità - normativa	B049, B054
Pari opportunità - progetti	B033, B034
	B037, B053
Politica comunitaria	B050
Protezione sociale	B055

R

Riforma del mercato del lavoro	B056, B058
--------------------------------------	------------

S

Segregazione occupazionale verticale	B042
Stereotipi di genere	B034

U

Uguaglianza sostanziale tra i sessi	B052
---	------

● Elenco delle riviste prese in esame

Aggiornamenti sociali
Alla pari
Animazione sociale
L'assistenza sociale
Economia & lavoro
Europa e Mezzogiorno
Fop
Forma & Informa
Formation Emploi
Formation professionnelle
Formazione domani
Innovazione educativa
Io Lavoro Forum
Italia Lavoro
Labour market trends
Lavoro e diritto
Lavoro e previdenza oggi
Lavoro e relazioni industriali
Orientaziende
Orientamento scolastico e professionale
Osservatorio ISFOL
Percorsi
Personale e lavoro
Politiche sociali
Psicologia e lavoro
QT - Quaderni di Tecnostruttura
Rassegna italiana di sociologia
Rassegna di servizio sociale
Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale
Rivista internazionale di scienze sociali
Rivista italiana di diritto del lavoro
Rivista italiana di scienza politica
Servizi sociali
Sociologia del lavoro
Spinn
Travail et employ

● Elenco delle case editrici prese in esame

Abi2ue
Armando
Baldini e Castaldi
Bulzoni
Bureau International du Travail
Cacucci
Carocci
CEDEFOP
CEDAM
CEDIS
Cleup
CNEL
ComEdit
La Cremeria
Dedalo
Dibatte
Ediesse
Editoriale Aesae
Editori Riuniti
Edizioni Lavoro
Edizioni Plus
Edizioni Simone
Egea
Eredi Gutenberg
Esselibri
ETAS Libri
Feltrinelli
Franco Angeli
Giappichelli
Giunti
Guaraldi
ISED
ISFOL
ISTAT
Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato
ISU Università Cattolica
Italia Lavoro
Laterza
Liguori
Maggioli
Marsilio
Mondadori
Le Monnier
Il Mulino
La Nuova Italia
Rosenberg & Sellier
Rubbettino
La Scuola
UP Communication

Finito di stampare nel mese di ottobre 2005

da tipar S.r.l.

Viale Tiburtina, 1321

00131 Roma

ufficio consiglieri nazionale parità

Via Flavia n° 6

00187 Roma

www.consiglieranazionaleparita.it