

# COME OPERA LA CONSIGLIERA DI PARITÀ

Il “come”, indicato nel titolo di capitolo si riferisce alle modalità, agli strumenti e ai contesti in cui agisce la Consigliera di parità nell’esercizio delle sue funzioni. Pertanto prenderemo in esame tre aree:

- la gestione del Fondo;
- la modalità di rete;
- gli strumenti per la Consigliera.

## 3.1 Il Fondo Nazionale

La **L. 125/91, art. 8, comma 11**, stabiliva che alle Consigliere di parità spettassero, oltre al gettone giornaliero di presenza per la partecipazione alle riunioni delle commissioni circoscrizionali, regionali e centrale per l’impiego, gettoni dello stesso importo per le giornate di effettiva presenza nelle sedi dove erano domiciliate in ragione del loro ufficio, entro un limite massimo fissato annualmente con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale e che l’onere relativo fosse in carico al bilancio dello stesso Ministero.

Il comma 12 del medesimo articolo sanciva il diritto della Consigliera di parità, se lavoratrice/tore dipendente, a godere di permessi non retribuiti, dandone comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, per l’espletamento del suo mandato.

Il **dlgs 196/2000**, al fine di assicurare un pieno ed efficace funzionamento al sistema riformato, introduce importanti ed innovative norme strumentali, che riguardano la sede, le risorse operative, il nuovo regime di permessi e i finanziamenti previsti per l’attività delle Consigliere di parità.

L'**art. 5** affronta il problema della **sede** e del potenziamento delle **strutture operative** assegnate alle Consigliere di parità. Il comma 1 colloca la sede dell'ufficio della Consigliera nazionale presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, confermando la soluzione adottata dall'abrogato art. 8, comma 10 della L. 125/91, mentre gli uffici delle Consigliere regionali e provinciali sono trasferiti dalle Direzioni Regionali e Provinciali del lavoro alle sedi degli enti territoriali corrispondenti, assicurando così la presenza istituzionale delle Consigliere presso le nuove sedi, in cui sono definite le politiche del lavoro.

La nuova disciplina dei permessi e dei compensi (art. 6 del D. lgs. 196/2000, art. 2 lett. della "Convenzione quadro sulle modalità di organizzazione e di funzionamento dell'ufficio delle Consigliere di parità" e relativo allegato) risulta più completa e complessa rispetto alla precedente. La prima novità è data dalla diversificazione del regime delle assenze e della remunerazione spettanti alla Consigliera di parità secondo:

- la qualificazione del rapporto di lavoro principale della persona incaricata (lavoro dipendente, autonomo, libero professionale)
- il livello territoriale di competenza (nazionale, regionale, provinciale)

Le differenze riguardano:

1. l'istituto al quale è ricondotto il diritto di assenza dal lavoro (permessi retribuiti, permessi non retribuiti e, per la Consigliera nazionale, collocamento in aspettativa)

2. il monte ore massimo dei permessi o del periodo di aspettativa
3. l'entità del compenso, determinata secondo diversi criteri, pur gravando sul Fondo per l'attività delle Consigliere di cui all'art. 9 del decreto legislativo.

L'**art. 9** istituisce il **Fondo nazionale per le attività delle Consigliere di parità nazionali, regionali e provinciali**, disciplinando per la prima volta in maniera esaustiva le fonti e i criteri di finanziamento delle attività delle Consigliere e dei consiglieri di parità.

Il Fondo è "nazionale" (comma 1), in quanto, ai sensi della legge delega, è istituito a livello centrale, presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

Al comma 1 viene anche specificato che esso è destinato al finanziamento delle spese relative a:

- le attività della Consigliera nazionale di parità e delle Consigliere regionali e provinciali di parità
- i compensi degli esperti, eventualmente nominati ai sensi dell'articolo 4, comma 4;
- le azioni in giudizio promosse o sostenute ai sensi dell'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, come sostituito dal presente decreto;
- il pagamento di compensi per indennità, rimborsi e remunerazione dei permessi spettanti alle Consigliere di parità;
- il funzionamento e le attività della rete di cui all'articolo 4 e agli eventuali oneri derivanti dalle convenzioni di cui all'articolo 5, comma 3, diversi da quelli relativi al personale

Le risorse del Fondo possono non costituire l'unica fonte di finanziamento delle attività delle consigliere, in quanto il decreto prevede che esse possano essere integrate da risorse allocate da regioni e province

Esse sono annualmente ripartite tra le diverse destinazioni, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, sentita la Conferenza Unificata, sulla base dei seguenti criteri (comma 2):

- a) una quota pari al 30% è riservata all'Ufficio del Consigliere nazionale di parità ed è destinata a finanziare, oltre alle spese relative alle attività ed ai compensi dello stesso, le spese relative al funzionamento ed ai programmi di attività della rete delle Consigliere di parità;
- b) la restante quota del 70% è destinata alle Regioni e viene suddivisa tra le stesse sulla base di una proposta di riparto elaborata dalla **Commissione interministeriale**<sup>1</sup> istituita per la gestione del Fondo (comma 4).

La ripartizione delle risorse (comma 3) deve essere effettuata in base a

---

<sup>1</sup> La **Commissione interministeriale** è composta dalla Consigliera nazionale di parità o da un delegato scelto all'interno della rete, dal vicepresidente del Comitato nazionale di Parità, da un rappresentante della Direzione generale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale preposta all'amministrazione del Fondo per l'occupazione, da tre rappresentanti del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, da un rappresentante del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, da un rappresentante del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e da tre rappresentanti della Conferenza Unificata.

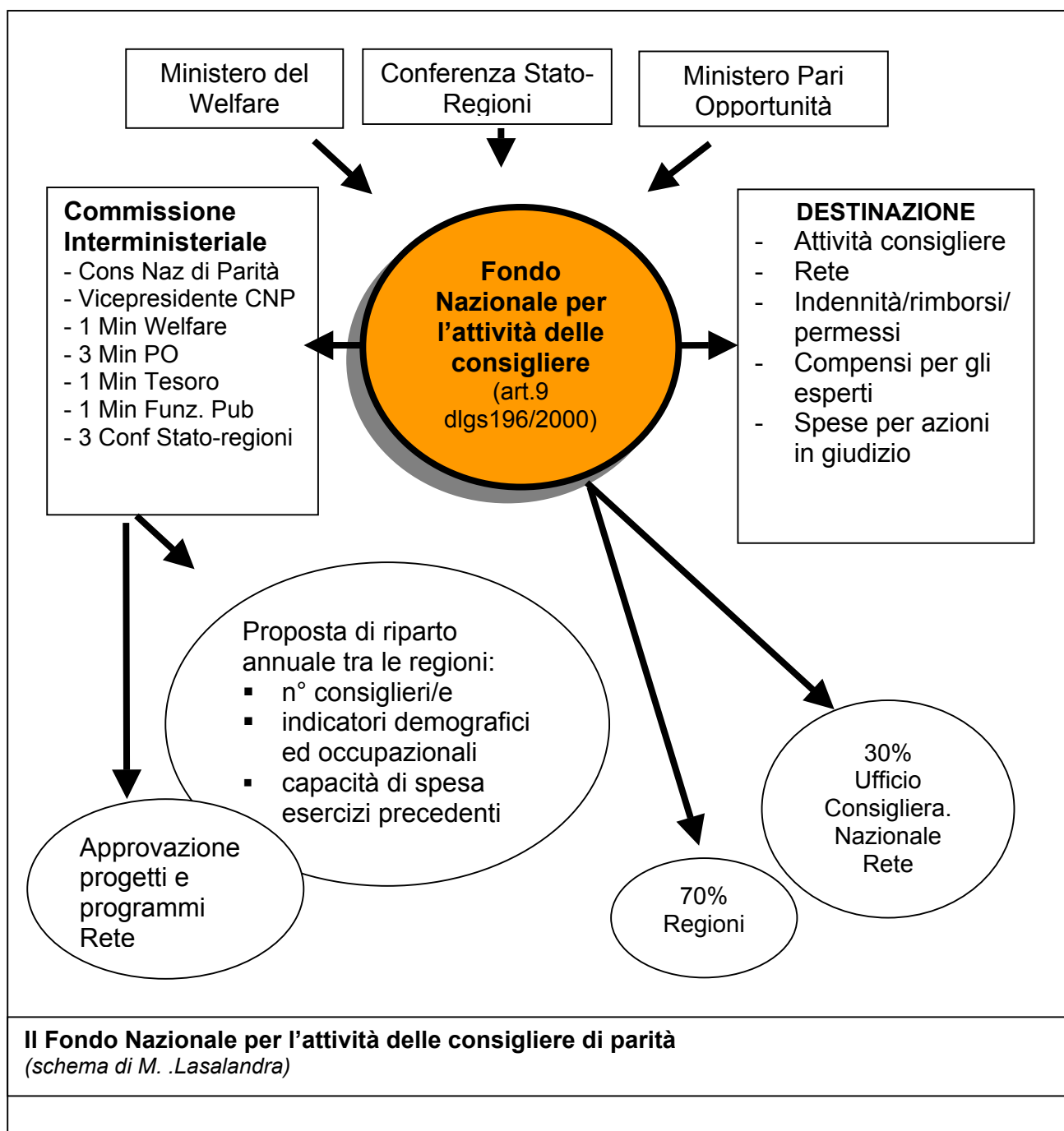
parametri oggettivi, che tengono conto del numero dei consiglieri provinciali e di indicatori che considerano i differenziali demografici ed occupazionali, di genere e territoriali. Tali parametri hanno lo scopo di contemperare il criterio dell'ampiezza dell'area territoriale di riferimento e il criterio del numero delle Consigliere di parità con i criteri qualitativi legati a particolari caratteristiche del mercato del lavoro locale, che potrebbero privilegiare le aree con più alto tasso di disoccupazione femminile

Negli anni successivi al primo anno di applicazione del decreto legislativo anche la capacità di spesa dimostrata negli esercizi finanziari precedenti costituirà un parametro.

Ogni regione deve provvedere alla ripartizione e all'assegnazione delle quote spettanti alle province.

La disciplina del procedimento e dei criteri di riparto prevista dall'art. 9 riguarda solo la ripartizione dei finanziamenti tra il livello nazionale e regionale e tra regioni. L'ulteriore ripartizione interna delle risorse a favore delle province è rimessa all'autonomia di ciascuna regione, che può utilizzare i medesimi criteri previsti per il riparto tra regioni (art. 9, comma 3), oppure prevedere modalità diverse.

Il compito di approvare i progetti e i programmi della rete delle Consigliere di parità è affidato alla Commissione interministeriale, per la gestione del Fondo si applicano le norme che disciplinano il Fondo per l'occupazione (comma 5).



**MISURA MASSIMA DI PERMESSI NON RETRIBUITI E RELATIVA INDENNITÀ**

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA – Serie generale – n. 63 – 16-3-2004

	LAVORATORI DIPENDENTI	LAVORATORI AUTONOMI E LIBERI PROFESSIONISTI
CONSIGLIERE NAZIONALI Effettivi e supplenti (art. 6, comma 5 D. Lgs. 196/2000)	N. MASSIMO PERMESSI NON RETRIBUITI 50 ore mensili INDENNITÀ ORARIA Euro 23,00 lordi  In caso di collocamento in aspettativa non retribuita l'indennità complessiva va equiparata allo stipendio di Dirigente dello Stato Euro 2.840,00 lordi	N. MASSIMO PERMESSI NON RETRIBUITI 50 ore mensili  INDENNITÀ ORARIA RAPPORTATA ALLE RISPETTIVE TARIFFE DEGLI ORDINI O ALBI DI APPARTENENZA
CONSIGLIERE REGIONALI Effettivi e supplenti (art. 6, commi 2 e 4 D. Lgs. 196/2000)	N. MASSIMO PERMESSI NON RETRIBUITI 50 ore mensili INDENNITÀ ORARIA Euro 23,00 lordi	N. MASSIMO PERMESSI NON RETRIBUITI 50 ore mensili INDENNITÀ ORARIA RAPPORTATA ALLE RISPETTIVE TARIFFE DEGLI ORDINI O ALBI DI APPARTENENZA
CONSIGLIERE PROVINCIALI Effettivi e supplenti (art. 6, commi 2 e 4 D. Lgs. 196/2000)	N. MASSIMO PERMESSI NON RETRIBUITI 30 ore mensili INDENNITÀ ORARIA Euro 23,00 lordi	N. MASSIMO PERMESSI NON RETRIBUITI 30 ore mensili INDENNITÀ ORARIA RAPPORTATA ALLE RISPETTIVE TARIFFE DEGLI ORDINI O ALBI DI APPARTENENZA



**il legale risponde...**

<sup>2</sup> Per quanto riguarda la possibilità di utilizzare le risorse del Fondo per le attività di Consigliere che si trovino nella condizioni di **pensionati**, si fa presente, come evidenziato all'atto del vaglio decreto di riparto del Fondo, che l'art. 6 del dlgs 196/00 prevede la corresponsione dell'indennità solo ai lavoratori dipendenti, ai lavoratori autonomi e ai liberi professionisti. Ciò in ragione del fatto che l'indennità prevista dalla norma primaria rappresenta un ristoro per la perdita subita a causa del mancato svolgimento dell'attività lavorativa, il che, invece, non avviene per i pensionati. Naturalmente resta ferma la possibilità che muti il quadro normativo nel senso che a tutte le Consigliere venga riconosciuto un vero e proprio compenso. In ordine al caso di Consigliere che esercitino una **libera professione per la quale non sono previsti ordini o albi**, si fa presente che il decreto ministeriale appare in effetti lacunoso sulla questione. Per quanto riguarda tutte le situazioni pregresse, si suggerisce di corrispondere alla Consigliera di parità che eserciti una professione per la quale non sono previsti ordini o albi, l'indennità prevista per una professione equivalente per la quale sono previsti ordini o albi e in subordine, nell'ipotesi in cui tale equivalenza non possa essere configurata, l'indennità prevista per i lavoratori dipendenti

<sup>2</sup> Parere reso dall'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 21 aprile 2004, indirizzato alle Consigliere nazionali di parità

## ... Il riparto 2004

**Riparto, per l'anno 2004, del Fondo nazionale per le attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e di determinazione dei permessi e delle relative indennità, ai sensi dell'art. 9, comma 2, del decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196.**

Le novità più rilevanti, rispetto agli anni precedenti, riguardano il monte ore e le indennità:

- viene indicato un monte ore mensile disponibile, complessivamente, per la Consigliera effettiva e per la Consigliera supplente, con la specifica che, per tutte le Consigliere (nazionali, regionali e provinciali) tale "monte ore disponibile" è "indicativo, da considerare come numero massimo di ore utilizzabili il cui effettivo utilizzo deve essere calcolato in funzione della sostenibilità economica e quindi condizionato ad un'attenta verifica della disponibilità delle risorse".
- il monte ore disponibile per le consigliere provinciali, effettiva e supplente, viene elevato a 100 ore mensili medie;
- l'indennità oraria, ove non rapportabile a tariffe degli ordini e albi di appartenenza, viene elevata da € 23,00 lordi a € 35,00 lordi;
- per la Consigliera nazionale che se lavoratrice/tore dipendente opti per l'aspettativa non retribuita è previsto un "Ristoro retribuzione perduta" da definire in relazione alla retribuzione e un "Compenso annuale attività svolta" di € 17.520,00 lordi

## ... Il riparto 2003

**Fondo nazionale per le attività delle Consigliere e dei consiglieri di parità  
– Ripartizione risorse anno 2003**

Ripartizione risorse anno 2000						
	Indicatore				Punteggio	Ripartizione
	(A)	(B)	(C)	(D)		
	Peso					
Regioni e Province Autonome	0,4	0,2	0,2	0,2		
Piemonte	7,8	7,3	4,8	9,0	7,3	529.096,36
Valle D'Aosta	1,0	0,2	0,1	0,3	0,5	36.588,35
Lombardia	10,7	16,0	7,7	19,7	13,0	937.649,77
Trentino Alto Adige	1,9	1,6	0,5	2,1	1,6	116.285,82
P. A. Bolzano	1,0	0,8	0,2	1,1	0,8	58.080,12
P.A. Trento	1,0	0,8	0,3	1,0	0,8	58.205,71
Veneto	6,8	7,9	3,5	9,5	6,9	498.467,05
Friuli Venezia Giulia	3,9	2,0	1,0	2,5	2,7	192.687,18
Liguria	3,9	2,7	1,8	3,0	3,0	220.295,61
Emilia Romagna	8,7	6,8	2,9	9,5	7,3	531.265,57
Toscana	9,7	6,0	4,0	7,3	7,4	531.723,85
Umbria	1,9	1,4	1,2	1,6	1,6	116.945,46
Marche	3,9	2,5	1,6	3,1	3,0	216.555,00
Lazio	4,9	9,5	9,1	9,3	7,5	544.796,59
Abruzzo	3,9	2,2	1,9	2,1	2,8	201.414,65
Molise	1,9	0,5	0,8	0,5	1,1	82.343,31
Campania	4,9	10,1	16,9	5,8	8,5	614.003,06
Puglia	4,9	7,2	9,8	4,7	6,3	452.947,60
Basilicata	1,9	1,0	2,1	0,7	1,5	111.477,48
Calabria	4,9	3,5	8,8	2,2	4,8	349.077,77
Sicilia	8,7	8,7	16,2	5,0	9,5	685.364,60
Sardegna	3,9	2,9	5,2	2,2	3,6	261.411,52
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	7.230.396,60

(A) Distribuzione percentuale delle amministrazioni provinciali

(B) Distribuzione percentuale delle donne in età lavorativa (Dati ISTAT – Rilevazione trimestrale 2002)

(C) Distribuzione percentuale delle donne in cerca di occupazione (Dati ISTAT – Rilevazione trimestrale 2002)

(D) Distribuzione percentuale delle donne occupate (Dati ISTAT – Rilevazione trimestrale 2002)

Il punteggio è ottenuto come combinazione lineare semplice:  $[0,4*(A) + 0,2*(B) + 0,2*(C) + 0,2*(D)]$ .

**I**l termine rete corrisponde a una immagine a maglie e a un concetto intuitivo e multidimensionale; evoca rapporti tra soggetti e vuole portare l'attenzione sulle relazioni, il loro mantenimento, il coinvolgimento, lo sviluppo.

La **rete** può quindi essere definita come un **sistema organico di relazioni** la cui struttura muta radicalmente i rapporti fra chi, soggetti o individui, sono in essa coinvolti. Nella struttura reticolare non esiste alto o basso, non ci sono gerarchie, non c'è qualche cosa più fondamentale di qualcosa d'altro.

Le forme organizzative a rete sottendono una mappa delle relazioni che consentono di coinvolgere i soggetti secondo uno schema differente rispetto al classico modello gerarchico: i **soggetti sono coinvolti in un metodo di lavoro che si muove per progetti**.

#### Costruzione della rete

La costruzione della rete in generale segue un percorso, che prevede diverse fasi:

**Mappatura delle risorse:** disegnare la mappa delle risorse significa individuare i soggetti che formeranno il nucleo costitutivo della rete

**Mappatura delle relazioni:** disegnare la mappa delle relazioni a partire dai ruoli o dalle funzioni che ogni soggetto coinvolto ricopre in funzione del

progetto cui intende aderire. Ogni soggetto coinvolto porta il valore aggiunto della propria esperienza, delle proprie competenze, dei propri interessi, della propria identità.

**Identificazione dei bisogni:** definire il bisogno (uno o più) che motivano la costruzione della rete e definirlo nel modo più possibile dettagliato per individuare le modalità di risposta

**Identificazione dei nodi:** i nodi ("snodi") della rete sono rappresentati dai punti di incrocio delle linee. Rispondono a esigenze di collegamento e relazione, rappresentano i punti di riferimento. Possono essere "tematici", "territoriali", "istituzionali", "organizzativi".

**Identificazione dell'obiettivo:** l'obiettivo per il quale lavorare deve essere chiaro e condiviso.

**Definizione dei progetti di lavoro:** il progetto diventa centrale per l'attività di rete, deve partire dai bisogni e avere sempre chiaro l'obiettivo finale. È fondamentale individuare i temi su cui sviluppare attività progettuali di lavoro

**Definizione degli strumenti:** definire gli strumenti più adatti per il funzionamento della rete.



### Le parole chiave della rete

<b>Progettualità</b>	⇒	come metodo. I progetti consentono di attivare azioni cooperative sulla base di obiettivi, risorse, strumentalità
<b>Comunicazione</b>	⇒	come comportamento, relazione, capacità di ascoltare e di essere ascoltata
<b>Fiducia</b>	⇒	costruita sulla trasparenza delle relazioni, credibilità delle azioni e dei progetti proposti, capacità di mettersi in gioco
<b>Formazione comune</b>	⇒	per far crescere la consapevolezza dei propri e degli altrui ruoli, delle proprie e altrui risorse, ridefinizione condivisa degli obiettivi e delle identità singole e collettive
<b>Nuova cittadinanza</b>	⇒	creazione di spazi e opportunità per ogni singolo individuo o soggetto di sentirsi parte di una comunità

### Il lavoro di rete

Il lavoro di rete, partendo dal presupposto che ogni individuo, ogni soggetto che ne fa parte vi porta un valore aggiunto composto da identità, relazioni, valori, competenze, capacità diverse, implica:

- l'apprendimento di strumenti della negoziazione e della concertazione, a

partire da piccoli gruppi di lavoro e di un metodo che alleni la decisionalità collegiale, alla sintonia nelle relazioni e nella progettualità;

- un percorso che abbia come obiettivo reale il successo delle altre;
- un metodo di lavoro per progetti e per processi (non per ruoli e funzioni);
- un'attenzione costante alle relazioni;
- la capacità di lavorare su singoli problemi, soggetti, organizzazioni, territori ponendo attenzione a:
  - coinvolgere tutti i soggetti;
  - costruire dal basso verso l'alto progetti e attività e loro condivisione;
  - definire dei ruoli;
  - definire delle risorse strumentali, finanziarie, relazionali;
  - definire degli obiettivi in modo condiviso;
- un percorso in grado di costruire:
  - capacità di delega;
  - autonomia;
  - responsabilità.

Se si lavora in una logica di rete non dovrebbe esistere titolarità, ma piuttosto luoghi e non luoghi decisionali dove i vari soggetti hanno l'opportunità di incontrarsi (coordinamenti, comitati, forum, patti territoriali, partnership, ...).

Il lavoro di rete è costituito dall'insieme degli interventi di connessione di risorse, dalle strategie tese a produrre relazioni significative e dai processi di crescita che si riattivano all'interno delle stesse risorse. Il



lavoro di rete discende da una filosofia che concepisce la realtà come reticolare e l'approccio positivo ai problemi come prodotto da un intreccio di forze diverse che solo in cooperazione tra di loro sono in grado di produrre condizioni di immunità sociale (Ferrario, 1999).

Perché esso si traduca in interventi e azioni è necessario che siano rispettate le soggettività dei soggetti coinvolti e che gli obiettivi prefissati siano adeguati. È necessario inoltre che i soggetti siano disposti a lavorare in rete con continuità e trasparenza mantenendo un costante flusso comunicativo di scambio delle informazioni raccolte.

Bisogna ricordare, d'altra parte, che i gruppi di lavoro non si formano sulla base di bisogni personali e non vengono accettati o respinti in rapporto a un vaglio delle proprie esigenze: l'istanza cui risponde un team di progetto è relativa all'efficacia dell'intervento programmato che, se vissuta come esigenza e come bisogno, può fare desiderare la sopravvivenza del gruppo (Ferrario, 2001).

Il lavoro di rete prevede il disegno di un progetto che comprenda la risposta ai seguenti quesiti relativi all'operare:

- chi;
- che cosa;
- perché, per quali obiettivi;
- con chi e con quali risorse;
- per quali esiti.

Il progetto deve poi prevedere:

- la definizione di obiettivi specifici e di un focus dell'intervento;
- l'indicazione di azioni funzionali;
- l'individuazione delle reti o nodi coinvolti;

- la precisazione dei ruoli delle/dei componenti;
- l'indicazione di tempi e prassi di incontro;
- la definizione dei tempi e delle modalità degli scambi e della comunicazione.

Precede la definizione del progetto la condivisione delle informazioni nel tentativo di creare una cultura condivisa e un linguaggio comune. A tale scopo un percorso formativo condiviso costituisce una buona occasione di socializzazione.

Il lavoro di rete deve essere sorretto da una duplice finalità:

- favorire la ricostruzione o il consolidamento delle relazioni esistenti, promuovendo la mobilitazione delle reti verso il collettivo. In tal modo possono riconoscere e identificare i propri membri, confermandone l'appartenenza;
- favorire l'espressione delle capacità delle reti nel dare sostegno, promuovendo la mobilitazione della rete verso l'autonomia. In tal modo essa può prendere in carico le componenti ed i problemi da queste espressi. Il processo decisionale si caratterizza in rapporto al gruppo e alla sua organizzazione, ai suoi membri e al compito assegnato.

Costituiscono fattori di facilitazione tutti quegli elementi che favoriscono un confronto ricco ed orientato positivamente: la piccola dimensione e il riconoscimento tra i membri, la chiarezza degli obiettivi e la presenza di una struttura democratica con regole di scambio costruttive, la capacità di analizzare le alternative e di integrare i contributi e l'esistenza di relazioni qualitative, che non

lascino prevalere i contributi personalistici, ma alimentino, invece, un clima favorevole alla condivisione delle emozioni (Sordelli, 1994).

Sono determinanti anche la fase di vita del gruppo (per esempio è difficile decidere all'inizio, quando i membri si sentono estranei l'uno all'altro) e il gioco delle pressioni e delle resistenze tra i diversi soggetti (Douglas, 1995).

Per pervenire ad una buona decisione, bisogna costruire una solida base rappresentata dall'informazione sul tema in questione, l'individuazione di criteri e la copiosa generazione di idee (Ferrario, 2001)

La costruzione di progetti possibili, la loro realizzazione e verifica rendono produttivi e coesi i gruppi di lavoro che, avendo condiviso un compito praticabile, si possono rispecchiare nei risultati. Nel contempo le attività finalizzate possono dar campo allo sviluppo di reti collaborative, proprio in funzione del compito.

Nei gruppi organizzati per le persone la definizione del campo è fondamentale per:

- motivare l'aggregazione;
- dare concretezza al ritrovarsi;
- favorire la comunicazione;
- promuovere la crescita di un'unità dalla pluralità.

L'adozione di forme di scrittura comuni e utilizzate dal gruppo costituiscono degli strumenti fondamentali in una strategia di compito

Il lavoro di rete si basa sulla valorizzazione dei gruppi, comunque operanti intorno alla persona e sull'esigenza del soggetto. La

persona viene considerata al loro interno e l'azione professionale è configurata come parziale e funzionale alla promozione degli stessi mondi vitali. Quindi nel movente che porta ad attivare un gruppo si trovano diversi elementi, che discendono da queste considerazioni:

- a. la ricerca di un ambito, che attivi la criticità dei soggetti, allarghi i parametri culturali, avvicinando a mondi nuovi;
- b. l'impegno per la crescita di luoghi, di cui si incoraggia l'autonomia oltre che lo sviluppo, anche nel senso della promozione di soggetti collettivi, evitando un impatto negativo, che blocchi invece che promuovere (Ferrario, 2001).

L'azione preliminare per avviare l'iniziativa di relazione consiste nell'individuare le interlocutrici e gli interlocutori, nel proporsi come interlocutrice/tore, nel mettersi in relazione per sviluppare poi dei rapporti in processi di scambio e avvicinamento.

La relazione con i soggetti del territorio può essere ispirata da visioni differenti che variano al considerare le altre/gli altri come risorse utili e terminali di contatti necessari, al configurare la partecipazione al processo risolutivo come un valore, al proporre la costruzione di reti di informazione reciproca come premessa per lo sviluppo di ambienti più responsabili, in grado di impegnarsi per fronteggiare le problematiche che li caratterizzano.

Il lavoro di rete si rifà a prassi mobili in rapporto alla realtà, quindi rappresenta un ambito teorico-pratico di ricerca (Ferrario, 1999).

Vi sono degli aspetti di gruppo in questa costruzione di relazioni che riguardano i collettivi di provenienza: i soggetti in questione sono personaggi appartenenti a diverse realtà. Che siano nodi della rete del soggetto, che sviluppino temporanee intese, o risorse collettive che formano deliberatamente compagini finalizzate, quel che avviene non riguarda solo loro stesse, in quanto esse rappresentano dei gruppi,

appartengono a gruppi, mondi autonomi con propri luoghi ed abitudini. Le/i componenti non sono presenti a titolo personale, ma sono “rappresentanti”.

La costituzione di rapporti di rete può essere facilitata dall'esistenza di istituzioni che mettono in contatto le persone.

Rientra in questo caso la Rete nazionale delle Consigliere di parità.

## La Rete nazionale delle Consigliere di parità

La Rete nazionale delle Consigliere di parità è istituita dal d. lgs. 196/2000, art. 4, al fine di:

- rafforzare le funzioni delle Consigliere di parità;
- accrescere l'efficacia della loro azione;
- consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi;

In pratica il modello strutturale della rete serve a creare e valorizzare possibili sinergie tra situazioni diversificate, pur rispettando l'autonomia dei singoli uffici. La rete è coordinata dalla Consigliera nazionale di parità, che entro il 31 marzo di ogni anno è tenuta ad elaborare un rapporto al Ministro del lavoro e al Ministro per le pari opportunità sulla propria attività e su quella svolta dalla rete nazionale (comma 1). Si riunisce almeno due volte l'anno su convocazione e sotto la presidenza della Consigliera nazionale. Alle riunioni partecipano la vice presidente del Comitato nazionale di parità e un rappresentante designato dal Ministro per le pari opportunità (comma 2). Per l'espletamento dei propri compiti la rete può avvalersi, oltre che del Collegio istruttorio, anche di esperte o esperti di particolari e comprovate qualifiche e competenze nel rispettivo campo di attività. Le spese relative al suo funzionamento e alla realizzazione dei suoi programmi di attività sono imputate alla quota del 30% del Fondo, riservata all'Ufficio della Consigliera nazionale. La rete si è insediata il 7 maggio 2002. Nel corso della prima riunione ha provveduto a elaborare una proposta di programma di attività che comprende, tra l'altro, l'istituzione di gruppi di lavoro finalizzati all'approfondimento e allo studio di tematiche inerenti l'attività istituzionale delle Consigliere di parità.

La costituzione di Gruppi di lavoro<sup>3</sup> è stata formalizzata in occasione della seconda riunione della Rete, avvenuta il 14 e 15 novembre 2002. In tale circostanza si è provveduto a ridefinire le tematiche oggetto di studio per ciascun gruppo e a programmare gli incontri che hanno avuto periodicità mensile. Il lavoro dei Gruppi ha riguardato l'approfondimento delle seguenti tematiche:

Gruppo 1 – Rapporto sulla situazione del personale previsto dall'art. 9 della L. 125/91

Gruppo 2 – Comunicazione e formazione

Gruppo 3 – Fondi strutturali, Programmi comunitari e sviluppo locale

Gruppo 4 – Azioni Positive

Gruppo 5 – Discriminazioni individuali e collettive/Azioni in giudizio

Gruppo 6 – Le Consigliere di parità e l'autonomia locale (Regioni a Statuto speciale e province autonome) – Funzionamento degli uffici delle/dei Consigliere/i di parità

<sup>3</sup> I risultati del lavoro dei gruppi sono stati raccolti nel documento “Rapporto sull'attività svolta dai gruppi di lavoro della Rete nazionale delle Consigliere di parità – anno 2003”, ottobre 2003.



## ti racconto di...

### LA RETE DELLE CONSIGLIERE DI PARITÀ DELLA REGIONE LOMBARDIA

Il progetto "INNOVAZIONE NELLA PROMOZIONE DI UNA CULTURA DI GENERE: STRUMENTI, RISORSE, PERCORSI" (finanziato dal Fondo Sociale Europeo, Regione Lombardia, Ob.3, Misura E1), che si è concluso alla fine di settembre 2004, ha individuato nel sito **Parinet** (<http://www.parinet.org>), lo strumento che, come luogo virtuale di contatti, discussione e scambio, consente di rafforzare la Rete fra le Consigliere di parità della Lombardia. Il sito è costituito da un'area pubblica e da un'area privata. L'area PUBBLICA dà a tutte/i la possibilità di conoscere il progetto in dettaglio e la partnership che lo ha realizzato; saperne di più sul ruolo delle Consigliere di Parità; accedere ai risultati e materiali prodotti dalle diverse azioni progettuali; usufruire di percorsi di ricerca guidati per reperire documenti su temi definiti.

L'area PRIVATA, accessibile attraverso l'inserimento di Identificativo e Password, è riservata alle/agli utenti registrate/i ed è il luogo per: entrare in contatto con la Rete delle Consigliere di parità della Lombardia; informarsi su news e appuntamenti; scambiare opinioni in tempo reale con la Rete; contribuire alle discussioni sulle tematiche aperte; scaricare materiali delle giornate formative e scambiare documenti.

Il progetto, chiamato PARINET, e il suo sito vogliono rispondere:

1. alla necessità di promuovere l'analisi di genere dei dati statistici sulle trasformazioni in atto nel mercato del lavoro, perché diventino base di intervento sulle problematiche della partecipazione femminile e dei suoi andamenti;
2. alla richiesta di strumenti per ideare e promuovere azioni di sviluppo delle pari opportunità nel territorio lombardo;
3. al problema dell'accessibilità delle informazioni su normative, finanziamenti, servizi, opportunità nel campo del lavoro, della formazione e dell'orientamento, sui progetti e sulle iniziative già realizzati con successo altrove.

Per raggiungere questi risultati, il progetto ha previsto sei tipologie di azione, ognuna legata alle altre in una concertazione di obiettivi e di impegno della partnership:

1. Un'analisi dei dati statistici sulla popolazione, sulla formazione, sul mercato del lavoro, disaggregati per genere, relativi alla Regione Lombardia, con la finalità di costruire uno scenario quanto più possibile esaustivo delle caratteristiche attuali della popolazione lombarda e della partecipazione al mercato del lavoro di uomini e donne, mettendo in luce le differenze di genere e le aree di segregazione e di fornire ipotesi interpretative sui fattori che possono interagire nel creare le asimmetrie di genere più significative;
2. Un'indagine sulle ricerche di genere sul mercato del lavoro lombardo pubblicate negli ultimi due anni, differenziando quelle realizzate a livello regionale da quelle realizzate a livello provinciale, con l'obiettivo di fornire un quadro sullo stato delle ricerche di genere sul mercato del lavoro in Lombardia;
3. La sperimentazione di un'attività di "rete" di operatrici e operatori di parità locali attraverso una serie di incontri strutturati di analisi, riflessione, approfondimento e confronto su diverse aree tematiche, quali, ad esempio, il gender budgeting, la legge 53/2000, il mercato del lavoro. Si è voluto in tal modo individuare percorsi omogenei per affrontare le casistiche più ricorrenti;
4. Un modulo di alfabetizzazione informatica per rendere le partecipanti della rete in grado di accedere, in modo omogeneo, al mezzo informatico e a internet, quali strumenti di comunicazione e scambio di conoscenza nella rete stessa;
5. Un modulo di formazione per "animatrici di parità" rivolto a persone singole o enti e associazioni operanti nel territorio della Lombardia, che svolgano attività collegate ai temi delle pari opportunità o che possano potenzialmente beneficiare delle attività previste dal progetto;
6. La costruzione di pagine web multifunzionali.

La costruzione del sito PARINET, all'indirizzo <http://www.parinet.org>, è lo strumento che prima di tutto ha permesso alle destinatarie e ai destinatari delle altre attività di progetto di sostenere il percorso di sperimentazione della rete, attraverso le funzioni di un'area riservata, che creano un luogo virtuale di scambio di esperienze, documenti e progettualità.

Nel sito sono raccolti anche i materiali e i risultati prodotti dalle diverse azioni di progetto, trasformandoli in strumenti didattici per la formazione continua della rete e vengono proposte linee di ricerca di documenti utili ad approfondire i temi proposti nell'azione di sperimentazione della rete.

(segue)

**LA RETE DELLE CONSIGLIERE DI PARITÀ DELLA REGIONE PIEMONTE**

La rete a livello regionale è stata costituita in Piemonte subito dopo la nomina delle Consigliere avvenuta il 6 aprile 2001 dalle 15 Consigliere di parità provinciali e dalle due Consigliere regionali (effettiva e supplente). Superati i problemi logistici, in quanto quasi nessuna delle Consigliere provinciali era allora nelle condizioni di poter operare, le Consigliere del Piemonte hanno dato inizio agli incontri della rete, che hanno avuto il primo momento importante, per quanto riguarda la programmazione comune, a giugno del 2003 a Verbania, dove la rete si è riunita per fare un bilancio del primo biennio di attività e pianificare le attività future. L'incontro di due giornate, programmato a metà mandato, finalizzato a capitalizzare e condividere le esperienze, individuare criticità e potenzialità del ruolo istituzionale, si è concluso con una maggiore consapevolezza degli aspetti problematici comuni e con un programma di lavoro per i due anni successivi. In quell'occasione sono stati affrontati in un'ottica comune i temi legati al ruolo istituzionale, che le consigliere ricoprono nell'ambito del sostegno all'occupazione femminile, della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori contro le discriminazioni. Ciò ha permesso di individuare le linee strategiche per rendere più incisiva l'attività del biennio successivo; di agire a livello promozionale per far conoscere alle istituzioni e alle singole cittadine/ai singoli cittadini l'importanza del ruolo delle Consigliere, ma soprattutto per favorire l'attuazione di azioni positive, finalizzate a rendere effettiva la parità di opportunità per donne e uomini; incentivare l'introduzione nei sistemi organizzativi delle imprese e delle pubbliche amministrazioni di elementi di flessibilità e di misure atte a rendere meno onerosa per le lavoratrici e i lavoratori la conciliazione tra i tempi di lavoro e la cura della famiglia.

Inoltre hanno convenuto sulla necessità di una strategia complessiva, finalizzata al potenziamento della rete nonché alla promozione di programmi e progetti per migliorare la conoscenza della figura della Consigliere e avvicinarla ulteriormente al mondo del lavoro, dell'impresa e della pubblica amministrazione.

L'azione corale e coordinata delle Consigliere di Parità, "la forza della rete" è stata individuata quale strategia a cui fare massimo riferimento per la conduzione della seconda parte del mandato, stabilendo di impegnarsi a due livelli:

- a livello provinciale nel perseguimento dell'insieme dei compiti previsti dal Decreto Legislativo 196/2000;
  - a livello di Rete Regionale nella realizzazione di quattro "obiettivi primari":
1. la promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità (D.L. 196/2000, art. 3, comma 1, lettera c);
  2. il sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e realizzazione di pari opportunità (D.L. 196/2000, art. 3, comma 1, lettera d);
  3. la promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro (D.L. 196/2000, art. 3, comma 1, lettera f);
  4. la collaborazione con le direzioni provinciali e regionali del lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi (D.L. 196/2000, art. 3, comma 1, lettera e)

Per concretizzare questi obiettivi sono state programmate alcune iniziative, ciascuna delle quali accompagnata da una giornata di approfondimento della tematica specifica, allo scopo di individuare strategie efficaci, che hanno riguardato:

- il raggiungimento degli obiettivi di struttura della Rete;
- la programmazione regionale di politiche di pari opportunità, lavoro e formazione;
- gli aspetti che riguardano la tutela e le procedure per l'interazione con altri organismi preposti al controllo;
- la formulazione di "indicatori" applicabili e condivisi a livello di rete regionale anche per quanto riguarda il monitoraggio e la valutazione dei numerosi progetti in cui le Consigliere si trovano coinvolte o di cui sono promotrici o che sono tenute a monitorare.

Si è inoltre stabilito di dedicare particolare attenzione, anche attraverso la partecipazione ad alcuni momenti formativi, all'approfondimento delle strategie comunicative, trasversali a tutti gli obiettivi, per raggiungere un livello di efficacia sia nei rapporti con la stampa che nell'individuazione di tecniche di promozione delle attività delle Consigliere in ottica di servizio.

La Rete è in particolare impegnata nella promozione dei Piani di azioni positive previsti dalla legge 125/91 per le Pubbliche Amministrazioni, cui spetta la definizione di piani triennali finalizzati all'attuazione delle Pari opportunità tra donne e uomini in ambito lavorativo.

In relazione al tema europeo della disabilità, le Consigliere intendono avviare un approfondimento nella logica della valorizzazione delle differenze, della promozione di iniziative di inclusione sociale finalizzata al perseguimento dei principi di uguaglianza di opportunità per tutte e per tutti.

La Rete delle Consigliere di Parità è anche coinvolta nei momenti formativi proposti nell'ambito del Progetto Aspasia "Accrescere la Cultura di Parità nelle Istituzioni, nel mercato del lavoro e nella formazione" che,  
(segue)



conclusa la prima fase di attività nel gennaio 2003, è ripreso a settembre, predisponendo ed attuando un percorso formativo dedicato alla figura di esperta/o di parità.

### **... E IL SUO ALLARGAMENTO ALLE CONSIGLIERE DI PARITÀ DELLE REGIONI VALLE D'AOSTA E LIGURIA**

I risultati positivi del lavoro di rete hanno reso l'esperienza piemontese un modello esportabile ad altre regioni, la trasversalità del confronto su tematiche importanti ha permesso iniziative comuni e la capitalizzazione delle esperienze.

Un anno dopo il primo incontro programmatico di Verbania nel 2003, si è svolto a Courmayeur il 2 e 3 luglio 2004 il meeting dal titolo "Tessere Reti Parità", nel quale la Rete delle Consigliere di Parità del Piemonte ha accolto le colleghe della Valle d'Aosta e della Liguria per costituire una rete allargata ed estendere anche alle altre due regioni azioni e modalità d'impegno già consolidate in Piemonte.

La Rete così allargata ha individuato alcune linee guida comuni e ha riconfermato nella scelta dei compiti da privilegiare, tra quelli affidati dal D.L. 196/2000, quelli già individuati a Verbania.

I temi della "Tutela" e della "Promozione" sono alla base delle attività operative che le consigliere hanno previsto; in particolare, rispetto ai temi della "Tutela" si è stabilito di:

- procedere ad una raccolta di sentenze regionali e nazionali sui temi della discriminazione di genere;
- migliorare il rapporto con l'Ispettorato del lavoro, attraverso la proposta di un protocollo che definisca meglio la collaborazione tra i due attori. L'ipotesi è di poter inserire nei questionari in uso da parte degli ispettori alcune domande utili a definire eventuali discriminazioni di genere. Si è pensato inoltre ad un'attività di reciproca formazione sui temi di competenza;
- migliorare il rapporto con le Organizzazioni Sindacali per una migliore cooperazione sui temi comuni e per ottenere una maggiore integrazione della dimensione di genere nella contrattazione di primo e di secondo livello, dando seguito alle iniziative realizzate nell'ambito del progetto Aspasia 2;
- migliorare il rapporto con i Comitati pari opportunità e con i Centri per l'Impiego. In particolare per questi ultimi si è pensato ad iniziative di rafforzamento dell'azione comune;
- migliorare il rapporto con gli avvocati e le avvocate dei fori delle tre regioni stabilendo dei protocolli di collaborazione;
- definire i limiti dell'azione delle Consigliere di Parità in merito ai temi delle molestie e del mobbing;
- promuovere l'adozione di codici di comportamento contro le discriminazioni nelle organizzazioni dove non sono previsti.

Una prima iniziativa seminariale sul tema delle discriminazioni di genere, che si dovrebbe tenere a Torino, sarà realizzata entro dicembre 2004.

Sul tema della "Promozione" si è deciso di:

- allargare l'utilizzo del sito web "Kila" alle Consigliere di Parità della Liguria e della Valle d'Aosta verificando limiti e compatibilità;
- monitorare meglio i progetti finanziati con fondi europei e con la legge 125/91;
- richiedere la regionalizzazione delle leggi 125/91 e 53/2000;
- monitorare l'attuazione dei piani triennali di azioni positive;
- richiedere l'inserimento di una componente del Comitato Pari Opportunità nelle commissioni mobbing previste dai contratti di lavoro;
- organizzare seminari di formazione/aggiornamento delle consigliere di parità volti al miglioramento delle loro competenze legislative, di analisi statistica, di analisi del mercato del lavoro, di valutazione, dopo aver proceduto, in una prima fase, ad un'analisi dei fabbisogni di ciascuna consigliera e ad una ricognizione delle risorse interne alla rete;
- operare, nell'ambito delle commissioni tripartite, per far rientrare tra i soggetti previsti dall'art. 14 della L. 30 anche le donne svantaggiate;
- proporre l'attenzione al tema del genere nell'ambito delle iniziative previste nelle sedi regionali e provinciali in merito alla responsabilità sociale delle imprese.

La rete ha inoltre stabilito di inoltrare alle Consigliere Nazionali le seguenti richieste:

- modifica della circolare 31/2003;
- regionalizzazione delle leggi 125/91 e 53/2000
- modifica tabelle art. 9 L. 125/91. In particolare richiedere la sperimentazione su imprese con numero di dipendenti inferiore a 100;
- sensibilizzazione del Ministero della Funzione Pubblica in merito ai Piani triennali di azioni positive;
- formazione sui temi della valutazione
- possibilità per le consigliere provinciali e regionali di monitorare i progetti 125/91 approvati.

**I** Fondi strutturali (regolamento CE n. 1260 del 21 giugno 1999)<sup>4</sup> sono i principali strumenti finanziari tramite cui l'Unione europea sostiene il rafforzamento della coesione economica e sociale, al fine di ridurre il divario tra i livelli di sviluppo delle diverse regioni europee. La definizione e allocazione dei Fondi avviene per periodi di programmazione.

La Comunicazione della Commissione europea "Agenda 2000" ha riformato la disciplina dei fondi strutturali per il periodo di programmazione 2000-2006, riducendo il numero degli strumenti e concentrandone l'efficacia. Per i sette anni previsti, i fondi strutturali sono quattro:

- **FESR** Fondo europeo di sviluppo regionale;
- **FSE** Fondo sociale europeo;
- **FEAOG** Fondo europeo agricolo di orientamento e di garanzia;
- **SFOP** Strumento finanziario di orientamento alla pesca.

Dal 1994 è attivo anche il **Fondo di Coesione** per finanziare progetti ambientali e di miglioramento delle reti dei trasporti negli Stati membri, il cui PIL risulti inferiore al 90% della media comunitaria (Spagna, Grecia, Irlanda e Portogallo).

<sup>4</sup> La seguente trattazione verte sull'attuale periodo di programmazione 2000-2006. L'allargamento dell'Ue ai *new comers* comporterà nella nuova fase di programmazione alcune modifiche, anche sostanziali nelle priorità tematiche e nelle dotazioni finanziarie a carico dei Singoli Stati membri. Tuttavia, il rapporto istituzionale tra le Consigliere e i Fondi non muterà, in quanto regolato dalla normativa nazionale e dalla prassi.

Il **FESR** è il fondo comunitario nato per promuovere la coesione economica e sociale attraverso la correzione dei principali squilibri regionali esistenti nell'Unione europea, come si legge nel Trattato di Amsterdam (articolo 160)

Il **FEAOG** è il fondo comunitario creato nel 1962 per finanziare la politica agricola comune (PAC) e definisce il quadro del sostegno comunitario per lo sviluppo rurale sostenibile. Le misure per lo sviluppo rurale accompagnano e integrano altri strumenti della politica agricola comune e contribuiscono al conseguimento degli obiettivi previsti dall'articolo 33 del Trattato di Amsterdam.

Il fondo è disciplinato dal Regolamento CE n. 1257 del 1999, e successive modifiche, per le azioni di sostegno allo sviluppo rurale

Lo **SFOP** è il fondo comunitario riservato all'attuazione della politica comune della pesca, che contribuisce all'equilibrio tra conservazione, gestione e sfruttamento razionale delle risorse ittiche e dell'acquicoltura e della trasformazione e commercializzazione dei relativi prodotti. Nella nuova programmazione per il periodo 2000-2006, il fondo è disciplinato dal Regolamento CE n. 1263 del 1999.

L'obiettivo del **FSE** in particolare **Strategia europea per l'occupazione per prevenire e combattere la disoccupazione ed investire nelle risorse umane**, promuovendo un alto livello di occupazione e di integrazione sociale, la parità tra uomini e donne e la



coesione economica e sociale. Mira a formare una forza lavoro più competente e preparata a fronteggiare le nuove sfide del mercato e a prevenire la disoccupazione di lunga durata. A questo scopo, contribuisce alla creazione *di nuovi e migliori posti di lavoro* e allo *sviluppo delle competenze dei lavoratori*, soprattutto delle fasce deboli, e di coloro che incontrano particolari difficoltà nella ricerca di un impiego o nel mantenere il proprio posto di lavoro o nel reinserimento nel mercato del lavoro. Il FSE sostiene, inoltre, gli Stati membri nel loro tentativo di introdurre e rendere operative nuove *politiche attive dell'occupazione* e nuovi sistemi per combattere le cause della disoccupazione, adattando il proprio intervento alle specifiche condizioni delle varie regioni.

I Fondi sono impiegati per 3 obiettivi (linee di intervento)

- OBIETTIVO 1 - Promuovere lo sviluppo e l'adeguamento strutturale delle Regioni che presentano ritardi di sviluppo;
- OBIETTIVO 2 - Favorire la riconversione economica e sociale delle zone con difficoltà strutturali;
- OBIETTIVO 3 - Favorire l'adeguamento e l'ammodernamento delle politiche e dei sistemi di istruzione, formazione e occupazione

L'accesso ai finanziamenti è regolato da una serie di documenti programmatici:

QCS, Programmi Operativi regionali, Programmi Operativi nazionali, Docup.

### a) Come si impiegano i Fondi

La programmazione rappresenta il processo di definizione strategica delle linee guida e delle priorità nazionali nell'allocazione dei fondi.

Per programmazione si intende *"il processo di organizzazione, decisione e finanziamento effettuato per fasi successive e diretto ad attuare su base pluriennale l'azione congiunta di Comunità e Stati membri per conseguire gli obiettivi"*.

Tale processo si compone di 5 step, secondo il dettato del Regolamento 1260/1999, che rappresenta un punto cardine della disciplina sui fondi.

1. orientamento;
2. piano di sviluppo;
3. QCS;
4. Piano Operativo;
5. Complemento di programmazione.

1) Redazione da parte della Commissione europea degli **"orientamenti"** che consentano agli Stati di elaborare i propri piani su piattaforme comuni:

2) **piano di sviluppo**. Elaborato dallo Stato membro per ogni Obiettivo e inviato alla Commissione. In esso si effettua un'analisi di contesto, si indicano le priorità e la strategia per attuarle con l'indicazione delle risorse finanziarie necessarie. In particolare in relazione all'Obiettivo 3 lo Stato elabora un "Quadro di riferimento" in cui si indicano i legami con la SEO.

3) Sulla base del Piano di sviluppo Commissione e Stato membro elaborano in **QCS - Quadro Comunitario di Sostegno**.

Questo è il documento che contiene la strategia e le priorità di azione (ASSI) dei Fondi strutturali in un determinato Stato membro o in una sua regione. Contiene quindi gli obiettivi degli interventi da finanziare e la definizione di quali Fondi, la misura della partecipazione degli stessi e di eventuali altre risorse finanziarie. IL QCS rappresenta la cornice e la base per la stesura dei Programmi Operativi (PO) ossia documenti che definiscono le azioni da realizzare per attuare le linee di intervento individuate.

4) La definizione del QCS non determina ancora l'allocazione dei Fondi. Questo accade solo con l'approvazione dei **Programmi Operativi (PO)** che rappresenta lo strumento di attuazione del QCS. In sostanza se quest'ultimo indicava obiettivi e priorità il PO indica gli strumenti e le modalità di realizzazione. Con il PO si avanza la domanda di contributo alla Commissione. Gli elementi che il PO deve contenere obbligatoriamente infatti sono le MISURE intese come strumenti tramite i quali un'ASSE trova attuazione nel lasso di tempo determinato e le azioni realizzabili a tal fine. I PO possono essere a titolarità nazionale PON o regionale POR e usufruiscono delle risorse di uno o più Fondi strutturali. In sostanza, il PO specifica le azioni pluriennali (Misure) che verranno realizzate per il conseguimento di una o più priorità strategiche (Assi). Tali Assi sono quelli delineati nel Quadro Comunitario di Sostegno (QCS) nel cui ambito il PO è inserito. Il PO, quindi, rappresenta una forma di intervento

dei Fondi per l'attuazione di un QCS. Il soggetto responsabile del PO è definito Autorità di gestione e può essere o direttamente uno Stato membro o altri organismi pubblici o privati designati dallo Stato membro. I PO sono approvati dalla Commissione europea.

5) Gli interventi previsti dal PO sono ulteriormente dettagliati in un **Complemento di programmazione**, nel quale vengono specificate le Azioni relative ad ogni Misura, con l'indicazione delle relative risorse e delle categorie di beneficiari finali.

Per quanto riguarda l'ob.3 la Commissione valuta la congruità con la SEO e il piano nazionale di attuazione della stessa

Può accadere che per abbreviare questo iter gli Stati membri possono presentare contemporaneamente i piani e i programmi operativi. In questo caso il documento che la Commissione approva è definito DOCUP Documento Unico di Programmazione che contiene simultaneamente priorità e contributo erogabile.

Sia i PO che i Docup sono corredati da un Complemento di programmazione che individua le azioni in dettaglio i beneficiari finali, la pubblicità, la valutazione e il monitoraggio. A differenza del Po e del QCS le modifiche al Complemento non vanno autorizzate dalla Commissione ma possono essere portate avanti dallo Stato membro con autorizzazione del Comitato di sorveglianza. Le azioni finanziate dallo SFOP al di fuori dell'Obiettivo 1 sono oggetto di Docup in ogni Stato membro interessato. Sempre gli Stati membri sono responsabili della corretta

applicazione degli interventi di ristrutturazione della flotta, che devono essere coerenti con quanto previsto dalla politica comune della pesca e dai programmi pluriennali di orientamento della pesca.

Gli **attori coinvolti** nel processo di programmazione sono i seguenti:

- **Autorità di gestione** responsabile della regolarità e della efficacia degli interventi. Organismi pubblici o privati, nazionali o locali designati dallo Stato Membro per la gestione dell'intervento.
- **Autorità di pagamento** responsabile della gestione finanziaria degli interventi. Elabora e presenta le richieste di pagamento alla Commissione, riceve i contributi e li distribuisce ai soggetti aventi diritto.
- Il **beneficiario finale** è definito come "organismi e imprese pubbliche o private responsabili della committenza" e si dota di un'organizzazione adeguata a garantire una sana gestione finanziaria.
- **Comitato di sorveglianza**: organismo collegiale che accompagna l'attuazione degli interventi con funzione di sorveglianza, programmazione e valutazione. I CdS sono supportati nella trattazione di tematiche di interesse prioritario da "gruppi tecnici" composti da Stato membro, CE e strutture tecniche.
- **Valutatore indipendente** effettua la valutazione intermedia in merito a pertinenza, grado di conseguimento degli obiettivi, impiego dei fondi.

In Italia, per la programmazione 2000-2006, sono stati approvati due Quadri Comunitari di Sostegno, uno per l'Obiettivo 1 e l'altro per l'Obiettivo 3. Per l'ob 2 è stato redatto un DOCUP<sup>5</sup>. Il FSE contribuisce all'attuazione di entrambi i QCS. In particolare, il FSE finanzia integralmente il QCS ob 3.

Il QCS obiettivo 3 approvato con Decisione della Commissione 1120 del 18/7/2000 è gestito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e si riferisce alle regioni del Centro-Nord e ad alcune azioni di sistema attuate a livello nazionale.

La strategia nazionale descritta nel QCS ob 3 persegue la crescita economica e l'espansione dell'occupazione, coadiuvate da un processo di riforma e rinnovamento dei sistemi riguardanti l'istruzione, la formazione ed il mercato del lavoro. I campi di intervento toccati dalla strategia riguardano i percorsi di apprendimento e di inserimento lavorativo della popolazione, la risposta ai fabbisogni manifestati dal mercato da parte della domanda di lavoro, nonché gli strumenti ed i servizi diretti a facilitare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e a migliorare la qualificazione della forza lavoro.

Le risorse stanziare dal QCS sono ripartite tra **sei assi** - corrispondenti ai campi di intervento del FSE - all'interno dei quali sono stati individuati uno o più obiettivi specifici:

---

<sup>5</sup> Il DOCUP ha l'obiettivo di coordinamento dell'insieme degli aiuti strutturali comunitari; e coordinamento delle misure in materia di sviluppo rurale. Le strategie, gli obiettivi globali e specifici, gli assi e le misure d'intervento vengono elaborati dalla singole Regioni

- Asse A** - Sviluppo e promozione di politiche attive del mercato del lavoro;
- Asse B** - Integrazione nel mercato del lavoro delle persone più esposte al rischio di esclusione sociale;
- Asse C** - Promozione e miglioramento della formazione professionale, dell'istruzione e dell'orientamento, nell'ambito di una politica di apprendimento lungo l'intero arco di vita;
- Asse D** - Promozione di una forza lavoro competente, qualificata e adattabile; sostegno all'imprenditorialità; sviluppo del potenziale umano nei settori della ricerca e dello sviluppo tecnologico;
- Asse E** - Sostegno alle pari opportunità per le donne sul mercato del lavoro;
- Asse F** - Accompagnamento del QCS e dei Programmi Operativi.

Fra i documenti di programmazione dei Fondi strutturali, il **Programma operativo** (PO) specifica le azioni pluriennali (Misure) che saranno realizzate per il conseguimento di una o più priorità strategiche (Assi). Tali Assi sono quelli delineati nel Quadro Comunitario di Sostegno (QCS) nel cui ambito è inserito il PO, che, quindi, rappresenta una forma di intervento dei Fondi per attuare un QCS.

I Programmi operativi possono essere a titolarità nazionale (PON) o regionale (POR) ed usufruiscono delle risorse di uno o più Fondi strutturali. Oltre a descrivere Assi e Misure i PO contengono un piano finanziario indicativo, che precisa per ciascun Asse e per ogni anno la dotazione prevista<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Nell'ambito dell'**obiettivo 3** sono stati avviati **14 Programmi Operativi Regionali** (POR) a beneficio delle Regioni del Centro-Nord (Valle d'Aosta, Piemonte, Lombardia, Friuli Venezia Giulia; Veneto; Liguria; Emilia Romagna; Toscana; Umbria; Marche; Lazio; Abruzzo) e delle Province Autonome di Trento e Bolzano e **un unico Programma Operativo Nazionale**, il PON "Azioni di sistema" a titolarità del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, finalizzato a sostenere, con una serie di interventi gestiti a livello nazionale, i principali processi di riforma e di innovazione nel campo delle

I Programmi Operativi Nazionali sono stati formulati con la partecipazione attiva delle Regioni. Il coinvolgimento delle Regioni è garantito anche nella fase attuativa; sono state individuate, infatti, forme di attuazione concertata per garantire il coordinamento degli interventi e il rispetto delle competenze definite dalla normativa nazionale.

## **b) Il Fondo Sociale Europeo per le Pari Opportunità tra donne e uomini**

Il Regolamento 1260/99 fa delle pari opportunità una priorità, richiedendone l'integrazione nelle attività finanziate dai fondi. Ricorre ad essa infatti in ben 10 dei 56 articoli del Regolamento. In particolare, riferimenti espliciti sono rintracciabili in:

- art. 1: la Comunità si impegna, nel perseguire i tre Obiettivi programmatici, tra le altre cose, a promuovere la parità tra uomini e donne;
- art. 2: la Commissione e gli Stati membri assicurano che l'azione dei Fondi sia coerente con le altre politiche ed azioni comunitarie tra cui quelle improntate alla parità tra uomini e donne
- art 8: si raccomanda che nell'individuazione dei partner a livello locale, regionale e nazionale, gli Stati membri tengano conto dell'esigenza di promuovere le pari opportunità;
- art 35: si esplicita che i comitati di sorveglianza promuovano un'equa partecipazione di uomini e donne;
- art. 36: dedicato agli indicatori di sorveglianza, si esplicita che possibilmente le statistiche utili al

politiche del lavoro e della formazione, garantendo ad esse una diffusione omogenea sul territorio nazionale e il necessario monitoraggio. Nell'ambito dell'**obiettivo 1** sono stati avviati **6 Programmi Operativi Regionali** (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sardegna e Sicilia) e un unico Programma a sostegno transitorio (Molise) e **7 Programmi Operativi Nazionali**.

controllo dell'andamento della programmazione siano ripartite per sesso

art. 41: si richiede che la valutazione ex ante, funzionale alla stesura dei piani e a stabilire le azioni da realizzare nel periodo 2000-2006, riporti anche "...la situazione in termini di parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro...; una stima dell'impatto atteso della strategie e degli interventi, in special modo per l'integrazione delle donne e degli uomini nel mercato del lavoro, per l'istruzione e la formazione professionale, per l'attività imprenditoriale delle donne e per la conciliazione tra vita familiare e vita professionale".

Su questa base i servizi della Commissione europea hanno redatto un documento tecnico, concernente l'integrazione della politica delle pari opportunità nei programmi dei fondi strutturali per il periodo di programmazione 2000-2006, con l'intento di incorporare la dimensione della pari opportunità nel complesso delle azioni e delle politiche di intervento e di influenzare globalmente le strategie connesse all'utilizzo dei fondi strutturali.

L'approvazione del FSE 2000-2006 ha segnato una svolta, rispetto alle precedenti programmazioni, in materia di **pari opportunità tra uomo e donna**. La strategia adottata dalla nuova programmazione ha, infatti, introdotto una profonda innovazione attribuendo, da un lato, una **valenza trasversale alla dimensione di genere** (nel rispetto del principio del mainstreaming) e dall'altro **rafforzando le misure specifiche per le donne**.

È quello che si definisce “ **doppio binario**” o “**approccio duale**”.

Rispetto al passato in cui il principio delle pari opportunità era previsto nell'ambito di azioni dedicate, il nuovo corso impone lo **sviluppo di azioni di sistema sulle pari opportunità**, che contribuiscano a rimuovere gli ostacoli ed a implementare efficacemente e in modo esaustivo le politiche di mainstreaming di genere. Nella nuova programmazione 2000-2006 del FSE le pari opportunità donna-uomo sono, quindi, considerate in tutti gli assi e le misure del FSE diventando un parametro importante per la progettazione e le attività specifiche.

In questo quadro, il **PON Ob. 3** ha dedicato un Asse specifico, l'Asse E, al miglioramento sostanziale della presenza delle donne nel mercato del lavoro, prevedendo la realizzazione di azioni di sistema in materia di pari opportunità, in modo tale che la prospettiva di genere sia presente in ciascuno degli assi e degli obiettivi specifici del piano.

L'**Asse E**, infatti, prevede misure specifiche intese sia a migliorare l'inserimento, la partecipazione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, compreso lo sviluppo delle carriere e l'accesso a nuove opportunità di lavoro anche autonomo ed imprenditoriale, sia a ridurre la segregazione verticale e orizzontale fondata sul sesso che ancora spesso caratterizza il mercato del lavoro.

La **Misura E.1** prevede la realizzazione di "azioni di sistema per sostenere il mainstreaming e azioni positive per le pari opportunità" e si articola lungo due direttrici:

**Azione 1 – Azioni a sostegno dell'applicazione del mainstreaming e della diffusione di una cultura delle pari opportunità tra uomini e donne**

(Amministrazione responsabile: Dipartimento per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio)

In questo quadro di profondo rinnovamento, il Dipartimento per le Pari Opportunità ha affidato all'Unità Pari Opportunità dell'Isfol la realizzazione delle seguenti macro-attività:

- definizione di un modello di valutazione per la lettura di genere della programmazione FSE 2000-2006;
- elaborazione e realizzazione di azioni di supporto, orientamento e indirizzo per l'attuazione dei programmi;
- individuazione di temi innovativi per la sperimentazione di forme di sostegno all'ingresso e alla permanenza delle donne nel mercato del lavoro;
- predisposizione di un programma di sensibilizzazione e diffusione delle informazioni rivolto ai beneficiari finali della programmazione.

**Azione 2 – Trasferimento di buone pratiche e azioni positive**  
(Amministrazione responsabile: Ministero del lavoro e della previdenza sociale – UCOFPL).

L'azione del **Dipartimento per le Pari Opportunità**, nell'ambito della programmazione e gestione dei Fondi Strutturali, ha esplicitato il suo ruolo di indirizzo, di coordinamento con la predisposizione delle **Linee Guida V.I.S.P.O.**

**– Valutazione Impatto Strategico Pari Opportunità** - in attuazione del principio di pari opportunità per donne e uomini e per la valutazione dell'impatto equitativo di genere nella programmazione operativa dei Fondi Strutturali 2000-2006



## 3.4 Le Consigliere e i Fondi strutturali

Il ruolo delle Consigliere rispetto ai Fondi è un ruolo chiave e duplice, si legge in integrazione con le disposizioni del Regolamento e con il d. lgs 196/2000.

In particolare, rispetto ai Fondi, le Consigliere intervengono in due vesti:

- a) come figure istituzionali;
- b) sul versante promozionale (come promozione/partecipazione ai progetti finanziati) in integrazione con il loro Fondo.

### a) La funzione strategico-istituzionale

Rispetto alla funzione strategico istituzionale le Consigliere debbono<sup>7</sup>:

- collaborare con gli assessorati al lavoro degli enti locali;
- partecipare ai tavoli di partenariato locale e ai comitati di sorveglianza (di diritto);
- prendere parte alla commissione tripartita per l'impiego (di diritto);
- prendere parte alle commissioni di parità istituite ai livelli territoriali (di diritto).

Quindi devono essere messe in grado, e in condizioni di richiedere lo svolgimento effettivo della funzione di presidio delle pari opportunità negli organismi collegiali.

<sup>7</sup> La Convenzione Quadro tra Stato e Regioni prevede che: art. 2 lettera b) «è assicurata alle/ai Consigliere/i la partecipazione ai tavoli regionali o provinciali di partenariato locale ai Comitati di Sorveglianza» art. 3: definisce gli indirizzi che consentono alle Consigliere di espletare i propri compiti in relazione alle lettere b), c), d), e), dell'art. 3 del D. Lgs. 23/05/2000, n. 196

Nell'ambito di questo ruolo, le Consigliere hanno quindi due compiti strategici:

- sono la **cinghia di trasmissione del mainstreaming di genere** in tutte le fasi del processo di programmazione, decisione, implementazione e valutazione ( ex ante, in itinere, ex post). Questo si concretizza in attività mirate all'integrazione sistematica delle situazioni, delle priorità e dei bisogni rispettivi delle donne e degli uomini in tutte le politiche, al fine di promuovere la parità tra donne e uomini e mobilitare tutte le politiche e le misure d'ordine generale, sensibilizzandole alla necessità di raggiungere la parità tenendo conto, nella fase di pianificazione, dei loro effetti sulle situazioni rispettivamente delle donne e degli uomini all'atto della loro attuazione, del loro monitoraggio e della loro valutazione (comunicazione della Commissione COM (96) 67 def. del 21/02/96).
- sono le **“custodi” della filosofia del doppio binario**.

In particolare, rispetto alla presenza delle Consigliere nei Comitati di sorveglianza, le stesse possono esser i collettori delle domande e dei bisogni delle donne sul territorio (prospettiva che l'Autorità di Gestione non può avere e che gli altri attori al tavolo possono individuare in un'ottica parziale e non fondante), sono attori chiave



nel processo di programmazione, realizzazione e valutazione in tutte le fasi della programmazione. Le Consigliere sono l'unica risorsa che nel Dna ha la *mission* di vigilare sulla coerenza: devono essere messe in grado, in collegamento col partenariato sociale, di sostenere l'adozione della trasversalità delle pari opportunità, come elemento fondante e non aggiuntivo della Programmazione.

Il coinvolgimento e la partecipazione attiva, anche se a volte onerosa, è importantissima. La lettura di genere sul QCS Ob. 3, sui POR e i Complementi di Programmazione infatti evidenziano che tutti i documenti hanno recepito la strategia europea delle pari opportunità, il doppio binario; ma in molti casi, anche sulla carta, non si è andati oltre l'enunciazione statistica dei divari di genere nelle analisi di contesto.

Consideriamo infatti le tappe del processo programmatico:

- Analisi di contesto
- Identificazione delle variabili di rottura
- Definizione delle strategie
- Definizione degli Obiettivi globali, degli Assi di intervento, degli Obiettivi specifici, delle Misure, delle Azioni
- Implementazione del sistema
- Attuazione e Monitoraggio-Valutazione *in itinere* § Riprogrammazione – Valutazione *ex post*

In particolare, nella fase **ex ante**, di **analisi di contesto**, si ignorano elementi fortemente influenti sulla condizione delle persone: nessun riferimento alla disponibilità dei servizi volti alla conciliazione tra vita lavorativa e familiare (servizi di cura alle persone, soprattutto bambini e anziani), nessuna

analisi circa la collocazione delle persone all'interno dei nuclei familiari, nessuna sulla composizione dei redditi. Ma, se la valutazione *ex ante* riguarda la coerenza della strategia e degli obiettivi prescelti con le caratteristiche delle zone interessate, essa necessita, in via preliminare, di una riflessione su *quelle caratteristiche* che porta all'individuazione dei problemi, alla loro messa in gerarchia e alla decisione degli interventi da realizzare, presumibilmente, non tutti riconducibili ai soli Fondi Strutturali.

È importante che le Consigliere di parità siano in questa fase portavoce dei bisogni e delle esigenze delle donne del territorio.

È anche importante che l'analisi di contesto non sia solo un quadro della situazione diviso per genere, ma sia orientato in una prospettiva valutativa. In altre parole: dal contesto generale si estrapolano gli aspetti problematici, quelli sui quali si vuole intervenire con il singolo programma e si sottopongono obiettivi, azioni, strumenti da questo previsti alla valutazione *ex ante*. Questa permetterà di evidenziare la coerenza interna del programma e di prefigurare l'impatto atteso.

Le variabili da considerare sono quattro:

**variabili demografiche:** importantissime perché sono quelle che, fra l'altro, definiscono la popolazione, a cui si rivolgono le attività di cura che interagiscono fortemente con l'occupabilità delle donne;

**variabili economiche:** ugualmente importanti perché costituiscono, *a parità di altre condizioni*, il criterio di scelta, entro il

sistema delle convenienze, fra alternative comportamentali possibili;

**variabili sociali:** come, ad esempio, il livello di istruzione a cui è correlato il sistema delle attese dei soggetti o l'accesso al circuito delle informazioni da cui dipende la conoscenza delle opportunità offerte dal territorio;

**variabili culturali:** appartenenti alla cultura in senso antropologico, quella che distingue una popolazione da un'altra per quanto riguarda atteggiamenti tradizionali o innovativi nei confronti, ad esempio, del lavoro o di una sensibilità di genere.

La **lettura di genere** dei POR e dei bandi effettuata dall'ISFOL – Unità Pari Opportunità, ha evidenziato che:

- non c'è uniformità interpretativa rispetto al concetto di mainstreaming né a livello teorico, né a livello di tipologie di azione;
- l'indicazione delle disparità di genere nel mercato del lavoro e nei documenti programmatici, non è accompagnata da analisi sulla disponibilità di servizi di conciliazione;
- solo poche regioni hanno sviluppato strategie di mainstreaming, con azioni di sistema a supporto delle ulteriori Misure del POR, mentre altre hanno dedicato la Misura E esclusivamente ad azioni di pari opportunità.

Inoltre, nei bandi alcune Regioni hanno previsto sistemi premiali per l'individuazione di una strategia di mainstreaming o punteggi ulteriori per progetti indicanti le pari opportunità come priorità. Ma sono pochissime le Regioni che si sono dotate di sistemi articolati di criteri per l'integrazione

del mainstreaming di genere nei progetti (es: Bolzano, Emilia Romagna etc.).

Una funzione di costante pungolo in questa direzione è propria delle Consigliere di parità all'interno degli organi ai quali, istituzionalmente, è prevista la sua partecipazione (in particolare i Comitati di sorveglianza).

Per realizzare tutto ciò sono necessari strumenti concettuali e attitudini relazionali.

## **b) La funzione promozionale**

Il d. lgs. 196/2000 (art 3 - Compiti e funzioni) e la convenzione quadro del 6.12.2002 individuano per il ruolo promozionale le seguenti azioni:

- promuovere progetti di azioni positive (**individuando anche risorse comunitarie**, nazionali e locali);
- sostenere le politiche attive del lavoro comprese quelle formative;
- promuovere l'attuazione di politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati» in sinergia con le strutture regionali;
- collaborare con le direzioni provinciali e regionali del lavoro per rilevare in modo efficace le situazioni di violazione della normativa antidiscriminatoria, contribuendo anche alla progettazione di appositi pacchetti formativi (tavoli di partenariato locale, a cui partecipano di diritto);
- diffondere conoscenze e scambi di buone prassi.

Rispetto a questo ruolo, i Fondi strutturali rappresentano un punto di riferimento importante e le Consigliere quindi provvedono ad:

- Attivare meccanismi di complementarità tra il proprio Fondo e i Fondi strutturali,
- Attivare iniziative di partenariato locale sui Fondi.

Nell'ambito della gestione operativa dei Fondi le Consigliere devono avere la funzione di collettore delle iniziative territoriali, rispetto alle quali fornire il proprio contributo in tema

di pari opportunità. Devono quindi conoscere le opportunità e i soggetti del territorio che possono portare avanti quelle tematiche.

La costruzione del partenariato territoriale su iniziative *ad hoc* rappresenta anche un momento anche di estrema visibilità e di accreditamento per il ruolo delle Consigliere. Tuttavia l'aspetto più controverso è la problematica della gestione dei Fondi.



Il dibattito più corposo durante gli incontri di studio ha avuto per oggetto proprio il tema della gestione dei fondi strutturali da parte delle Consigliere. In assenza di un esplicito divieto ad essere percettori di finanziamenti aggiuntivi rispetto al proprio Fondo nazionale è tuttavia emerso che:

- ai sensi del Regolamento generale sui Fondi, le Consigliere in quanto “figura istituzionale” non hanno autonomia patrimoniale e finanziaria e quindi non soddisfano il prerequisito per la gestione.
- Il loro ruolo impone una “terzietà” che il coinvolgimento diretto nella gestione non consentirebbe.

Rispetto a questo tema si sono riscontrate due posizioni tra le Consigliere: una parte che, lamentando l'esiguità del Fondo nazionale rispetto alla mole di lavoro ordinaria, evidenziava l'opportunità di poter disporre di finanziamenti aggiuntivi legati alle stesse tematiche di lavoro quotidiano. L'altra posizione invece, riteneva che la figura della Consigliera dovesse essere *super partes* e quindi coinvolta nella programmazione, nella valutazione e nel monitoraggio, ma non come attuatore di singoli spezzoni progettuali.

Per disporre di una pronuncia ufficiale è stata quindi evidenziata l'opportunità di formulare un quesito *ad hoc* all'Ufficio legale del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

## **Gli strumenti**

Ma quali sono gli strumenti che le Consigliere hanno per adempiere a questo duplice ruolo sui Fondi?

Innanzitutto esiste una nutrita letteratura, riportata nella sezione bibliografica e una matrice importantissima quale il VISPO - Valutazione di impatto strategico pari opportunità, prima citato e disponibile sul sito [www.isfol.it](http://www.isfol.it); [www.retepariopportunita.it](http://www.retepariopportunita.it).

Nella fase iniziale della Programmazione 2000-2006 nel corso della quale le Regioni e le Amministrazioni con responsabilità nella Programmazione dei Fondi Strutturali hanno elaborato le strategie ed hanno predisposto i relativi documenti, il Dipartimento per le Pari Opportunità ha esercitato il proprio ruolo di indirizzo e di coordinamento attraverso la predisposizione delle linee guida V.I.S.P.O.

Esse rappresentano un modello di riferimento e forniscono indirizzi operativi alle Autorità di Gestione (A.d.G.) coinvolte a vari livelli nella programmazione e nell'attuazione degli interventi; inoltre, costituiscono un quadro di riferimento al quale attenersi per l'elaborazione di un modello di valutazione delle pari opportunità (dalla fase *ex ante*, a quella *in itinere* ed a quella *ex post*).

Al fine di dotarsi di metodologie e strumenti adeguati, l'Azione 1 recante "Azioni a sostegno dell'applicazione del *mainstreaming* e della diffusione di una cultura delle pari opportunità tra uomini e donne", Misura E1, del Programma Operativo Nazionale (PON) dell'Obiettivo 3 "Azioni di sistema", a titolarità del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, contiene l'azione di sistema "Definizione di un modello di valutazione delle politiche di genere per l'attuazione delle Linee Guida V.I.S.P.O."

Essa ha come obiettivo quello di definire un'ipotesi di modello di valutazione che contribuisca ad implementare, monitorare, valutare l'efficacia delle misure e delle azioni adottate dal QCS, dai Programmi operativi nazionali e dai Programmi operativi regionali, al fine di perseguire il principio di pari opportunità nell'ottica del *mainstreaming* di genere.

L'attivazione dell'azione ha condotto inizialmente all'elaborazione del documento "Indirizzi Operativi per l'attuazione delle Linee Guida V.I.S.P.O." (ottobre 2002), con il quale sono stati individuati metodi e strumenti che hanno consentito di innescare un processo di controllo sull'applicazione delle politiche di *mainstreaming* di genere nel corso del I ciclo programmatico. Gli indirizzi operativi devono poter fornire modalità e strumenti per:

- realizzare una rivisitazione dell'analisi di contesto finalizzata ad una lettura del proprio territorio più pertinente in chiave di genere;
- individuare e definire criteri di pari opportunità per la selezione dei progetti, validi per le diverse tipologie d'azione finanziabili, che consentano di attribuire una preferenza e di individuare quelli maggiormente rappresentativi;
- individuare indicatori di realizzazione e di risultato che consentano una valutazione *in itinere* mirata in termini di pari opportunità. Elementi significativi per la definizione di tali indicatori provengono da quanto programmato in termini di azioni dalle stesse Autorità di Gestione ed integrano gli indicatori previsti nei loro stessi Complementi di Programmazione. Le diverse AdG hanno, infatti, previsto delle azioni anche innovative relativamente alle pari opportunità che non sempre trovano la possibilità di essere rilevate attraverso, ad esempio, gli indicatori di realizzazione finora predisposti.

Le modalità e gli strumenti predisposti sono coerenti sia con le quattro variabili/obiettivo V.I.S.P.O - migliorare le condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne; migliorare l'accesso delle donne al mercato del lavoro e alla formazione; migliorare la condizione delle donne sul lavoro e ridistribuire il lavoro di cura; promuovere la partecipazione delle donne alla creazione di attività socio-economiche, sia con la struttura dell'attuale programmazione FSE.

L'ipotesi di modello di valutazione proposto dovrà tenere conto ed interagire con i sistemi di monitoraggio predisposti dalle Autorità di Gestione e in questo coinvolgere anche i valutatori indipendenti; dovrà inoltre, poter

essere sperimentabile anche nei territori dell'Ob.1 al fine di garantire la fattibilità e l'applicabilità del modello.

L'auspicio è che i titolari di programmi operativi possano utilizzare un modello di valutazione quanto più aderente, da un lato, alle linee strategiche nazionali e comunitarie e, dall'altro, alle esigenze provenienti dai singoli territori.

Le Autorità di Gestione (AdG) a livello nazionale, regionale e provinciale si sono già attivate per integrare le variabili/obiettivo V.I.S.P.O. nell'analisi dei loro bisogni, in chiave di pari opportunità, durante la fase della valutazione *ex ante*; conseguentemente hanno programmato le loro attività tenendo presenti queste esigenze.

Anche in fase di valutazione *in itinere* gli stessi soggetti si stanno attivando per assicurare la presenza e la trasversalità di criteri ed elementi che garantiscano l'applicazione delle indicazioni del V.I.S.P.O. nei sistemi di gestione, nella selezione degli interventi finanziabili, nella predisposizione e gestione dei sistemi di monitoraggio, nella realizzazione degli interventi.

Nel suo complesso, quindi, potremmo considerare le Linee Guida V.I.S.P.O. come uno strumento politico nazionale di indirizzo valutativo che viene contestualizzato in base ai diversi bisogni e alle diverse caratteristiche territoriali.

Lo strumento, grazie alla sua impostazione generale, dovrebbe comunque consentire di ricondurre a sintesi, sulla base delle variabili/obiettivo che lo caratterizzano, le diversità presenti e renderle al Paese quale rappresentazione del grado di *mainstreaming* delle pari opportunità all'interno delle politiche, in generale.

Poiché l'attività di valutazione accompagna tutta l'attuazione della Programmazione, in via preliminare è stato necessario ricostruire le strategie contenute nei documenti di programmazione attraverso una lettura di genere degli stessi al fine di compiere una ricognizione dell'integrazione del *mainstreaming* nelle politiche promosse (regionali e nazionali), valutare il peso esercitato dalla dimensione di genere nei processi di selezione *ex ante* dei progetti e degli interventi, elaborare un set di indicatori comune per la valutazione della realizzazione e dei risultati. La lettura di genere è un lavoro in continua evoluzione

che accompagna l'intera programmazione attraverso l'analisi dei documenti di volta in volta predisposti dall' A.d.G. (direttive, bandi, eventuali riprogrammazioni etc.). Infine, in condivisione con le A.d.G., l'Unità sta analizzando alcuni ambiti ritenuti particolarmente significativi. Inoltre sulle tematiche individuate si è sviluppata e si svilupperà una riflessione mirata all'individuazione di un sistema di indicatori utili per la valutazione d'impatto delle politiche di pari opportunità messe in campo.

Si indicano di seguito i quattro ambiti tematici più significativi in chiave di valutazione di genere:

- *Modalità di integrazione degli interventi di FSE con gli altri Fondi Strutturali (FESR, FEOGA) e con le politiche nazionali e regionali che agevolano la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.*

Il problema della conciliazione merita un approfondimento dal momento che ancora oggi rappresenta uno degli ostacoli principali alla piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Tale tematica è stata assunta come prioritaria all'interno dei diversi documenti di programmazione comunitari e nazionali riferiti alle strategie per lo sviluppo dell'occupazione.

- *Esiti dell'applicazione del mainstreaming di genere negli interventi di FSE.*

Sono osservabili esiti diretti ed indiretti riferiti alle tre tipologie di azione previste dalla programmazione. La rilevazione di questo insieme di informazioni sui risultati raggiunti fornisce una dimensione importante dell'impatto che le politiche di pari opportunità promosse attraverso le azioni cofinanziate, possono determinare sulle persone e sui sistemi.

- *Processi decisionali, di coordinamento e di implementazione delle politiche di pari opportunità nei territori di riferimento.*

Nel nostro ordinamento esistono numerose figure che si occupano di pari opportunità con competenze tra loro difformi; pertanto, al fine di garantire l'applicazione e l'implementazione delle politiche di pari opportunità negli ambiti di intervento di ciascuna di esse, si ritiene necessario individuare delle modalità per creare sinergie tra i diversi ruoli e le diverse funzioni.

- *Impiego delle risorse finanziarie in chiave di genere nell'attuale programmazione.*

Quest' ambito di approfondimento si giustifica in considerazione delle diverse ricadute che le decisioni di spesa assunte all'interno dei bilanci pubblici possono avere sugli uomini e

sulle donne. E' pertanto utile realizzare un'analisi valutativa dei bilanci pubblici che evidenzi il ruolo ed il contributo svolto, in particolare, dal FSE in riferimento alla riduzione delle disuguaglianze e delle discriminazioni ancora presenti.

# FAC-SIMILE

**A**l fine di rendere più agevole il lavoro operativo delle Consigliere, si allegano, nella sequenza sotto indicata, una serie di prototipi di documenti, lettere, protocolli, convenzioni, finalizzati all'adempimento delle attività delle Consigliere. Si tratta semplicemente di esempi, che non pretendono di essere esaustivi e unici nella loro specie, ma rappresentano solo un possibile supporto, desunto dalle esperienze concrete.

- 1) Schema CONVENZIONE TRA IL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI E LA REGIONE....
- 2) Schema 2 di CONVENZIONE TRA IL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI E LA REGIONE....
- 3) Schema di CONVENZIONE TRA IL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI E LA PROVINCIA
- 4) Schema AVVISO PUBBLICO PER ISTITUZIONE ELENCO DI AVVOCATE/I A SUPPORTO DELL'UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ
- 5) Schema LETTERA AD AVVOCATI/E PER LE PROCEDURE IN GIUDIZIO
- 6) Schema LETTERA CONSIGLIERA DI PARITÀ A ENTI - INVITO A PRESENTARE PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE
- 7) GUIDA ALLA REDAZIONE DEI PIANI DI AZIONE POSITIVE
- 8) GUIDA ALLA COSTITUZIONE DEL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI
- 9) Schema REGOLAMENTO COMITATO PARI OPPORTUNITÀ
- 10) Schema PROTOCOLLO DI INTESA ART. 9 LEGGE 53/00 (con oo.ss e Assessorati)
- 11) Schema PROTOCOLLO DI INTESA ART. 9 LEGGE 53/00 (con oo.ss e API)



## CONSIGLIERA DI PARITÀ

### CONVENZIONE TRA IL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI E LA REGIONE .....

Il ..... tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e la Regione ..... è stata stipulata, come previsto dall'art. 5, comma 2 del decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, la Convenzione nella quale vengono stabilite le modalità di organizzazione e di funzionamento dell'Ufficio della Consigliera di parità e gli indirizzi generali per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 3, lettere b), c), d), e) dello stesso decreto. In base alla Convenzione, la Consigliera di parità, funzionalmente autonoma, si relaziona con la Direzione Generale ..... e con la Direzione Generale ..... presso la quale è stata individuata la sede dell'ufficio. Per il funzionamento dell'ufficio sono assegnate n° ... persone con competenze in materia di mercato del lavoro e pari opportunità, che cureranno l'istruttoria e la predisposizione degli atti, e la strumentazione necessaria. La regione contribuirà a pubblicizzare la presenza dell'ufficio della Consigliera di parità, i servizi forniti all'utenza e gli orari di apertura al pubblico.

La Consigliera partecipa con un ruolo attivo alle riunioni della Commissione regionale tripartita, intervenendo, per gli aspetti collegati alle pari opportunità e alla parità sostanziale tra donne e uomini sui temi di concertazione regionale, è componente di diritto della Commissione regionale di parità, fornisce supporto tecnico e consulenza agli organismi di parità previsti dai contratti collettivi di lavoro, collabora con le due Direzioni Generali, con l'Agenzia per il Lavoro e con la Commissione Pari Opportunità per promuovere politiche locali di pari opportunità e verificare la coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari e nazionali in tema di pari opportunità. Farà parte dei tavoli di partenariato locale e dei comitati di sorveglianza per assicurare l'integrazione dell'obiettivo delle pari opportunità nell'adozione di protocolli e nella stipula delle intese ed esprimere pareri relativamente all'impatto sull'occupazione femminile delle politiche locali e delle misure adottate.

Per le azioni in giudizio si avvale dell'assistenza di legali compresi nell'elenco regionale che verrà costituito o, in mancanza di questo, di legali che abbiano una comprovata esperienza nel campo delle pari opportunità e ove possibile degli uffici legali della Regione.

In collaborazione con le strutture regionali di assistenza tecnica e monitoraggio provvederà al censimento periodico delle aziende tenute alla presentazione del rapporto sulla situazione del personale femminile e maschile previsto dall'art. 9 della l. 125/91, al trattamento dei dati e al loro incrocio, alla preparazione di un rapporto di sintesi che verrà adeguatamente pubblicizzato tra i soggetti pubblici e privati che operano nel campo delle politiche attive del lavoro. Le stesse strutture collaboreranno con la Consigliera per la rilevazione di situazioni di squilibrio di genere, per l'individuazione di fabbisogni formativi, per la predisposizione di metodologie di progettazione di piani di azioni positive e per la realizzazione di studi e analisi della situazione del mercato del lavoro locale.

Con la Direzione Regionale del lavoro concorderà interventi specifici per stabilire le modalità più idonee ed efficaci per la rilevazione sui luoghi di lavoro di violazioni della normativa di parità e pari opportunità.

I risultati della convenzione verranno verificati annualmente.

**MODELLO DI CONVENZIONE TERRITORIALE****CONVENZIONE**

(art. 5, comma 2, d. lgs 23 maggio 2000 n. 196)

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

E

LA REGIONE .....

VISTA la Convenzione quadro del 22 novembre 2001 tra il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, e la Conferenza Unificata sulle modalità di organizzazione e di funzionamento dell'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità, nonché sugli indirizzi generali per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 3, comma 1 – n. lett. b), c), d) ed e) del D. Lgs. n. 196/2000, che si intende integralmente recepita;

CONSIDERATO che l'art. 5, comma 2 del succitato decreto legislativo prevede che entro tre mesi successivi alla predisposizione della convenzione quadro, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, in conformità ai contenuti della convenzione stessa, provveda alla stipula di altrettante convenzioni con gli enti territoriali nel cui ambito operano le consigliere ed i consiglieri di parità

CONSIDERATA la volontà delle parti firmatarie di realizzare congiuntamente politiche ed attività finalizzate alla promozione di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro, di valorizzare e rafforzare l'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità, quale terminale di una rete nazionale ed europea di organismi volti ad attuare politiche di promozione del lavoro femminile;

**Le parti Firmatarie nel richiamare la Convenzione quadro del 22 novembre 2001 che è da intendersi integralmente riportata in questa sede**

**STIPULANO LA SEGUENTE CONVENZIONE****Art. 1****Modalità di organizzazione e di funzionamento dell'Ufficio della/del consigliera/e di parità**

**A) 1.** L'ufficio della /del Consigliera/e di parità, effettiva/o e supplente, funzionalmente autonomo si relaziona con la Direzione Generale ..... e con la Direzione Generale ..... per gli obiettivi definiti con la presente convenzione

**2.** L'Ufficio di cui al punto 1 è ubicato presso la Direzione Generale ..... della Regione ..... ed è composto da n. 1 ufficio. Gli obiettivi e le attività da svolgere vengono individuate dalla/dal Consigliera/e, effettiva/o e supplente, in carica, nel rispetto degli indirizzi di massima forniti dalla legge nazionale, regionale, dal decreto legislativo n. 196/2000 e dalla Convenzione quadro.

**3.** La Regione, considerati i seguenti indicatori demografici ed occupazionali di genere:

- tasso di attività (15 anni e oltre):
- tasso di occupazione femminile:
- tasso demografico femminile su tot. Popolazione:

e sulla base delle risorse disponibili, per il funzionamento dell'ufficio assegna n. 2 unità individuate, ove possibile, tra i propri dipendenti in possesso di competenza in materia di mercato del lavoro e pari opportunità, tenuto conto di chi abbia manifestato interesse nelle materie trattate (in caso di assenza di figure professionali idonee l'ente provvederà a programmare adeguati interventi formativi); il personale assegnato cura l'istruttoria e la predisposizione degli atti per il funzionamento dell'ufficio;

**4.** La Regione tenuto conto del numero degli addetti, garantisce all'ufficio la strumentazione necessaria, in particolare:

- gli arredi necessari al numero di personale assegnato
- numero 2 computer
- numero 1 fotocopiatrice con fascicolatore
- numero 1 fax

**5.** La Regione può integrare - così come previsto dalla Convenzione quadro - con risorse proprie - la quota annuale del Fondo di cui all'art. 9 del D. Lgs. 196/2000

**B.** L'ente territoriale contribuisce a pubblicizzare la presenza dell'ufficio della Consigliera di parità, i servizi forniti all'utenza e la periodicità di apertura al pubblico.

La/il Consigliera/e effettiva/o e supplente, svolge la propria funzione secondo gli indirizzi generali indicati nel paragrafo B), art. 2) della Convenzione quadro, in particolare:

1. Con riferimento alla partecipazione alle riunioni della Commissione regionale tripartita (e alle relative sottocommissioni) la/il Consigliera/e di parità effettiva o supplente assume - in quella sede - un ruolo attivo e interviene, per gli aspetti collegati alle pari opportunità e alla parità sostanziale tra uomini e donne, sui temi oggetto di concertazione a livello regionale;
2. in merito alla realizzazione di azioni per migliorare l'accesso, la partecipazione e la posizione delle donne nel mercato del lavoro la/il Consigliera/e di parità:
  - è componente di diritto delle commissioni di parità del corrispondente livello territoriale, ovvero degli organismi istituzionali diversamente denominati che svolgono funzioni analoghe;
  - fornisce supporto tecnico e consulenza agli organismi di parità previsti dai contratti collettivi di lavoro;
3. La/il Consigliera/e di parità collabora con la Direzione Generale ....., con la Direzione Generale ....., con l'Agenzia per il Lavoro e con la Commissione Pari Opportunità della Regione ..... al fine di promuovere politiche locali di pari opportunità e di verificare la coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari e nazionali in tema di pari opportunità.
4. La Regione provvede alla nomina della Consigliera/e di parità come componente dei tavoli di partenariato locale, in materia di pari opportunità, e dei comitati di sorveglianza, eventualmente in aggiunta ad altri organismi di parità.  
A detti tavoli la/il Consigliera/e:
  - assicura l'integrazione dell'obiettivo delle pari opportunità nell'adozione di protocolli e nella stipula delle intese,
  - esprime pareri relativamente agli effetti sull'occupazione femminile delle politiche locali e delle misure adottate o in via adozione;

5. Per l'attività di competenza delle/dei Consigliere/i, ed in particolare per i compiti e le funzioni di cui all'art. 3 del D. Lgs. n. 196/2000, i supplenti collaborano con gli effettivi e ne supportano l'attività.

Le Consigliere ed i Consiglieri supplenti intervengono, in sostituzione degli effettivi, alle riunioni degli organismi collegiali indicati nei paragrafi precedenti ove è previsto un gettone di presenza e/o un rimborso spese. In casi eccezionali è possibile - anche in tali circostanze - una presenza contestuale, fermo restando che i rimborsi spettano alla sola titolare.

Le/i Consigliere/i supplenti possono agire o intervenire nelle azioni in giudizio, di cui all'art. 8 del D. Lgs. n. 196/2000, e promuovere il tentativo di conciliazione quando gli effettivi siano impossibilitati a farlo.

6. La/il Consigliera/e di parità per le azioni in giudizio, promosse ai sensi dell'art. 8 del D. Lgs. 196/2000, si avvale dell'assistenza di legali di cui al costituendo elenco regionale previsto nell'ambito della rete di cui all'art. 4 D. Lgs. 196/2000.

La/il Consigliera/e di parità territorialmente competente può, nell'ipotesi in cui non fosse costituito il sopraccitato elenco, ricorrere all'assistenza di legali che abbiano comprovata esperienza nel campo delle pari opportunità oppure, ove possibile, a titolo gratuito agli uffici legali della Regione .....

## **ART. 2**

### **Indirizzi generali per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 3, lettere b), c), d), e) del D. Lgs n. 196/2000**

Ad integrazione degli indirizzi generali individuati nell'art. 3 della Convenzione quadro, la Consigliera regionale di parità della Regione ..... con il supporto del suo ufficio, assolve alla doppia funzione di vigilanza contro le discriminazioni di genere e di promozione di pari opportunità e ciò anche mediante:

1. la collaborazione con le competenti strutture regionali di assistenza tecnica e monitoraggio che provvederà al censimento periodico delle aziende tenute alla presentazione del rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, previsto dall'art. 9 della legge n. 125/91, al trattamento informatico dei dati e al loro incrocio, alla preparazione di un rapporto di sintesi. Tale rapporto verrà adeguatamente pubblicizzato tra i soggetti pubblici e privati che operano nel campo delle politiche attive del lavoro.  
Le strutture suddette collaborano con la Consigliera per la rilevazione di situazioni di squilibrio di genere, per l'individuazione di fabbisogni formativi nell'ambito del territorio, per la predisposizione di metodologie di progettazione di piani di azioni positive e per la realizzazione di studi ed analisi della situazione del mercato del lavoro locale.
2. la collaborazione con la Direzione Regionale del lavoro della ..... In particolare, ai sensi del comma 4, art.3 del D. Lgs n. 196/2000, può concordare, sulla base della propria competenza, interventi specifici per stabilire le modalità più idonee ed efficaci per la rilevazione, sui luoghi di lavoro, di violazioni della normativa di parità e pari opportunità, nel quadro delle indicazioni generali fornite dal Ministero del Lavoro.

## **ART. 3**

### **Verifica periodica dei risultati della Convenzione ed aggiornamento delle sue disposizioni**

Al fine di assicurare il miglioramento dell'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e di garantirne la corrispondenza con le esigenze del territorio di riferimento, le parti firmatarie della presente Convenzione procederanno ad una verifica annuale dei risultati della stessa, anche sulla base di eventuali revisioni della convenzione quadro.

IL PRESIDENTE DELLA REGIONE .....

L'Assessore .....

L'Assessore

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE  
POLITICHE SOCIALI

## CONVENZIONE

(art.5, comma 2 del D.lgs 23 maggio 2000, n.196)

### IL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI E LA PROVINCIA DI .....

VISTA la Convenzione quadro, del 22 novembre 2001, tra il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, e la Conferenza Unificata sulle modalità di organizzazione e di funzionamento dell'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità, nonché sugli indirizzi generali per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 3, co. 1 lett. b), c), d) ed e) del D. Lgs. n. 196/2000, che si intende integralmente recepita;

CONSIDERATO che l'articolo 5, comma 2 del succitato decreto legislativo prevede che, entro tre mesi successivi alla predisposizione della convenzione quadro, il Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, in conformità ai contenuti della convenzione stessa, provveda alla stipula di altrettante convenzioni con gli enti territoriali nel cui ambito operano le consigliere ed i consiglieri di parità;

CONSIDERATA la volontà delle parti firmatarie di realizzare congiuntamente politiche ed attività finalizzate alla promozione di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro, di valorizzare e rafforzare l'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità, quale terminale di una rete nazionale ed europea di organismi volti ad attuare politiche di promozione del lavoro femminile;

DATO atto che la Giunta della Provincia di ..... ha approvato la presente convenzione con deliberazione n. .... del .....

### STIPULANO LA SEGUENTE CONVENZIONE

#### Art. 1

#### **Modalità di organizzazione e di funzionamento dell'Ufficio delle consigliere di parità**

1. L'ufficio della Consigliera di parità, effettiva e supplente, funzionalmente autonomo, è ubicato presso il Centro per l'Impiego sede di ....., via ..... n. ..., ed è composto da n. ... locali (con n. ... postazioni di lavoro). Gli obiettivi e le attività da svolgere vengono individuate dalla Consigliera, effettiva e supplente, in carica, nel rispetto degli indirizzi di massima forniti dalla legge nazionale, regionale, dal decreto legislativo n. 196/2000 e dalla Convenzione quadro.
2. La Provincia, sulla base delle risorse finanziarie e professionali disponibili e valutati altresì alcuni indicatori significativi: demografici e occupazionali di genere riportati nell'allegata Tab. 1, per il funzionamento dell'ufficio assegna un/una proprio/a dipendente già in possesso di competenze in materia di mercato del lavoro e pari opportunità ed assicura la sostituzione in caso di assenza o impedimento, assicurando inoltre adeguati interventi formativi.
3. La Provincia tenuto conto del numero degli/delle addetti/e, garantisce all'ufficio la strumentazione necessaria tra cui, a titolo esemplificativo, telefoni, computer, uso fotocopiatrice e fax, materiale di cancelleria e quant'altro indispensabile.
4. La Provincia può integrare - così come previsto dalla Convenzione quadro - con risorse proprie la quota annuale del Fondo di cui all'art. 9 del D.Lgs. 196/2000.

La Provincia contribuisce a pubblicizzare la presenza dell'ufficio della Consigliera di parità, i servizi forniti all'utenza e la periodicità di apertura al pubblico.

La Consigliera effettiva e supplente, svolge la propria funzione secondo gli indirizzi generali indicati nel paragrafo B), art. 2), della Convenzione quadro, in particolare:

1. con riferimento alla partecipazione alle riunioni della Commissione provinciale tripartita (e alle relative sottocommissioni) la Consigliera di parità effettiva o supplente assume - in quella sede - un ruolo attivo e interviene, per gli aspetti collegati alle pari opportunità e alla parità sostanziale tra uomini e donne, sui temi oggetto di concertazione a livello provinciale. A tal fine l'ente si impegna ad informare tempestivamente le Consigliere delle riunioni, degli argomenti all'ordine del giorno e a fornire la relativa documentazione;
2. in merito alla realizzazione di azioni per migliorare l'accesso, la partecipazione e la posizione delle donne nel mercato del lavoro la Consigliera di parità:
  - è componente di diritto delle commissioni di parità del corrispondente livello territoriale, ovvero degli organismi istituzionali diversamente denominati che svolgono funzioni analoghe;
  - fornisce supporto tecnico e consulenza agli organismi di parità previsti dai contratti collettivi di lavoro.
3. la Consigliera di parità collabora con l'Assessorato a ....., con i Servizi per l'Impiego e con l'Assessorato a .....della Provincia di ....., al fine di promuovere politiche locali di pari opportunità e di concorrere a verificare la coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari e nazionali in tema di pari opportunità.  
In conformità a quanto stabilito nella Convenzione quadro la Consigliera provinciale di parità, in accordo con gli Assessorati preposti, concorre a garantire il collegamento e la collaborazione con i Comuni presenti nel territorio della Provincia di .....
4. La Provincia provvede alla nomina della Consigliera di parità come componente dei tavoli di partenariato locale, in materia di pari opportunità, e dei comitati di sorveglianza, eventualmente in aggiunta ad altri organismi di parità.  
A detti tavoli la Consigliera:
  - concorre ad assicurare l'integrazione dell'obiettivo delle pari opportunità nell'adozione di protocolli e nella stipula delle intese,
  - esprime pareri relativamente agli effetti sull'occupazione femminile delle politiche locali e delle misure adottate o in via di adozione;
5. Per l'attività di competenza delle/dei Consigliere/i, ed in particolare per i compiti e le funzioni di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 196/2000, le/i supplenti collaborano con le/gli effettivi e ne supportano l'attività.  
La Consigliera supplente interviene, in sostituzione della titolare, alle riunioni degli organismi collegiali indicati nei paragrafi precedenti ove è previsto un gettone di presenza e/o un rimborso spese. In casi eccezionali è possibile, anche in tali circostanze, una presenza contestuale, fermo restando che i rimborsi spettano alla sola titolare.  
La Consigliera supplente può agire o intervenire nelle azioni in giudizio, di cui all'art. 8 del D. Lgs. n. 196/2000, e promuovere il tentativo di conciliazione quando la titolare sia impossibilitata a farlo.
6. La Consigliera di parità territorialmente competente può ricorrere all'assistenza di legali del libero foro, non essendo costituito un elenco presso la Provincia.

## Art. 2

Indirizzi generali per l'espletamento dei comiti di cui all'art. 3, lettere b), c), d), e) del D. L.vo n. 196/2000

Ad integrazione degli indirizzi generali individuati nell'art. 3 della Convenzione quadro, la Consigliera provinciale di parità di ....., con il supporto del suo ufficio, assolve alla doppia funzione di vigilanza contro le discriminazioni di genere e di promozione di pari opportunità, e ciò anche mediante:

- 1 la collaborazione con le competenti strutture regionali di assistenza tecnica e di monitoraggio che provvederanno a supportare la Consigliera provinciale per la rilevazione di situazioni di squilibrio di genere, per l'individuazione di fabbisogni formativi nell'ambito del territorio, per la

predisposizione di metodologie di progettazione di piani di azioni positive e per la realizzazione di studi ed analisi della situazione del mercato del lavoro locale.

- 2 la collaborazione con la Direzione Regionale del Lavoro della ...(*Regione*)..... e con la Direzione Provinciale del Lavoro di ..... In particolare, ai sensi del comma 4, art. 3, del d.lgs. n. 196/2000 può concordare, sulla base della propria competenza, interventi specifici per stabilire le modalità più idonee ed efficaci per la rilevazione, sui luoghi di lavoro, di violazioni della normativa di parità e pari opportunità, nel quadro delle indicazioni generali fornite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

### Art. 3

#### **Verifica periodica dei risultati della Convenzione ed aggiornamento delle sue disposizioni**

Al fine di assicurare il miglioramento dell'attività delle Consigliere di parità e di garantirne la corrispondenza con le esigenze del territorio di riferimento, le parti firmatarie della presente Convenzione procederanno ad una verifica biennale dei risultati della stessa, anche sulla base di eventuali revisioni della convenzione quadro.

Roma, li

**PER LA PROVINCIA DI      PER IL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI**

LA/IL DIRIGENTE

(.....)

.....

#### **TAB. 1**

<b>INDICATORI DI GENERE DELLA PROVINCIA DI .....</b>
<b>CRESCITA POPOLAZIONE</b>
- femmine
- totale
<b>DONNE OCCUPATE</b>
- numero assoluto
- tasso occupazione femminile
- tasso occupazione maschile
- % su totale occupati
<b>IMMIGRATE RESIDENTI AL ....</b>
- numero assoluto
- % su totale immigrati
<b>ISCRITTE AL COLLOCAMENTO</b>
- immigrate
- totale iscritte
- % su totale iscritti
<b>DONNE ASSUNTE IN PROVINCIA</b>
- immigrate
- totale assunte
- % su totale assunti
<b>DONNE DISOCCUPATE</b>
- numero assoluto
- tasso di disoccupazione femminile
- tasso di disoccupazione maschile
- % disoccupate su tot. disoccupati



## UFFICIO CONSIGLIERA DI PARITÀ

Prot. N. ... del

### AVVISO PUBBLICO

In esecuzione all'art. 8 comma 4 del D. Lgs n. 196/2000, le Consigliere e/o i Consiglieri di Parità provinciali, fermo restando le azioni di cui ai commi 8 e 10, hanno facoltà di ricorrere innanzi al Tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al tribunale amministrativo territorialmente competente, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima.

In esecuzione al testo coordinato delle norme legislative, statutarie e regolamentari disciplinanti gli incarichi esterni di consulenza,

si comunica che

la Consigliera di parità in collaborazione con la Provincia di .....,

**istituisce un elenco di avvocate/i a supporto dell'Ufficio della Consigliera di parità della Provincia di .....**

### REQUISITI:

Nell'elenco in parola possono essere iscritte/i avvocate/i o Studi Associati che dimostrano una esperienza e una attività svolta negli ultimi tre anni ovvero che risultino iscritte/i negli albi professionali per lo stesso periodo temporale. Tale requisito, per gli studi associati, dovrà essere posseduto almeno dalla socia/dal socio che abbia la più lunga permanenza nello studio.

Ed in particolare che abbiano acquisito:

1. Ampia specializzazione in materia giuslavoristica;
2. Competenza nel campo di consulenza, assistenza legale in sede sindacale e/o sportelli donna, telefoni rosa, centri donna ecc;
3. Formazione, studi, pubblicazioni, ricerche nel campo delle pari opportunità, discriminazioni sessuali dirette ed indirette, mobbing, molestie sessuali e violenza.

Non possono essere iscritti negli elenchi professioniste/i o studi associati che abbiano riportato condanne per i reati di cui alle norme antimafia e/o reati con la Pubblica amministrazione e per reati ostativi alla costituzione ed alla permanenza del rapporto di pubblico impiego e che abbiano procedimenti penali pendenti relativi a tali reati.

Pertanto, tutte le professioniste e i professionisti e gli studi associati interessati, possono presentare formale richiesta di iscrizione, dichiarando la loro disponibilità ad assumere incarichi professionali.

**Dette istanze, indirizzate alla Consigliera di Parità Provinciale di ....., debbono essere presentate al seguente indirizzo:**

.....,  
corredate dalla documentazione ritenuta utile a conferma dei punti 1 – 2 – 3 – degli incarichi assolti e delle attività svolte che devono essere contenute nel curriculum.

Al fine di costituire un elenco aperto, integrabile nel tempo, dal quale la Consigliera attingerà di volta in volta a suo insindacabile giudizio ed in accordo con il soggetto discriminato, i curricula saranno valutati progressivamente all'atto della presentazione della documentazione.

**Consigliera di Parità**

.....

**Alle Avvocates ed agli Avvocati  
del Foro di .....**

Con DM .....pubblicato sulla G.U. del ..... , il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità ha rinnovato le cariche delle Consigliere di Parità effettiva e supplente nominando rispettivamente le sottoscritte

.....  
L'Ufficio della Consigliera è operativo dal ..... presso il ..... ed effettua il seguente orario di apertura all'utenza:

.....  
Le funzioni istituzionali della Consigliera di Parità sono:

- funzioni di garanzia contro le discriminazioni;
- funzioni relative al contenzioso in sede conciliativa e giudiziale;
- funzioni di politica attiva.

Le Consigliere di parità sono inoltre componenti della Commissione Provinciale Tripartita.

Tra i compiti istituzionali assegnati per legge alla Consigliera di Parità vi è anche quello di agire in giudizio a tutela di lavoratrici o lavoratori che abbiano subito discriminazioni dirette o indirette.

Nell'intento di assolvere a tale compito siamo pertanto a sollecitare, ove le lavoratrici o i lavoratori Vostri clienti lo ritengano opportuno, un nostro coinvolgimento nelle controversie giudiziali anche solo per sostenere "ad adiuvandum" le ragioni dei soggetti discriminati.

Come è noto le Consigliere possono infatti avvalersi del fondo pubblico a loro destinato per affrontare le relative spese legali.

Riteniamo di grande valenza simbolica, oltre che giuridica, la nostra presenza a fianco della lavoratrice e pertanto ci mettiamo a Vostra disposizione per valutare poi, caso per caso, la sussistenza del nostro interesse ad agire.

Siamo anche a stimolare una collaborazione con tutti i legali giuslavoristi affinché ci forniscano sentenze relative a cause da loro condotte nel Foro di ....., che possano costituire utili precedenti in materia di discriminazioni in ragione del sesso o di condotte riconducibili al fenomeno del c.d. "mobbing", legato però a fattispecie discriminatorie.

È nostra intenzione mettere tale patrimonio di conoscenze in rete con le nostre colleghe, disseminate sul territorio nazionale, sia perché ciò costituisce una preziosa banca dati sia perché, conoscendo le condotte giuridicamente censurabili dei datori di lavoro, si possano prevedere politiche del lavoro che tendano ad evitare il conflitto.

RingraziandoVi per la collaborazione che vorrete prestarci cogliamo l'occasione per porgere i migliori saluti.

Le Consigliere di Parità

\_\_\_\_\_ (effettiva)

\_\_\_\_\_ (supplente)

**LETTERA Consigliera di Parità a Enti**  
**Invito a presentare Piani Triennali Azioni Positive**

logo  
Ministero del Lavoro

logo  
Regione/Provincia

A \_\_\_\_\_

**Oggetto: Presentazione Piani triennali di azioni positive a favore delle pari opportunità, ai sensi del Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196**

In riferimento alle disposizioni contenute nell'art. 7, comma 5 del D. lgs 196/2000, si ricorda a codesta Amministrazione di provvedere agli adempimenti di legge in occasione della prossima scadenza triennale.

In caso di mancato adempimento, il suddetto decreto legislativo applica la sanzione prevista dall'art. 6, comma 6 del D. lgs. 165/01, in base alla quale:

“le Amministrazioni Pubbliche che non provvedono agli adempimenti ..... non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette”.

Si comunica inoltre che per il Piano Triennale di azioni positive, l'Amministrazione dovrà avvalersi, come da norma, del parere della Consigliera di parità territorialmente competente e del Comitato Pari Opportunità eventualmente costituito secondo il rispettivo contratto collettivo.

Pertanto si invita codesto Ente ad inviare copia del Piano predisposto all'Ufficio della Consigliera Regionale/provinciale di parità.

Per ulteriori approfondimenti si rinvia alle Linee guida generali disponibili presso l'Ufficio delle Consigliere.

Al fine di garantire una efficace collaborazione si prega di indicare la/il referente incaricata/o per la materia da codesto Ente.

Con l'occasione si ricorda che, in virtù dell'art. 7, comma 1 del D. lgs 196/2000 che ha modificato l'art. 2, comma 1 della legge 125/1991, a partire dal 1° ottobre ed entro il 30 novembre di ogni anno anche gli Enti Pubblici possono richiedere al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale di essere ammessi al rimborso, totale o parziale, di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive. Tali progetti vanno presentati in base al programma obiettivo – diffuso mediante pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale – che il Comitato Nazionale di parità formula, ai sensi dell'art. 7, comma 2 del citato decreto, entro il 31 maggio di ciascun anno.

Nel ribadire la piena disponibilità a colloqui ed approfondimenti, si informa che l'Ufficio della Consigliera (Regionale/Provinciale) riceve nei seguenti giorni

.....

Cordiali saluti.

Firmato  
La Consigliera (regionale/provinciale) di parità

COMUNE DI .....

**PIANO DI AZIONI POSITIVE per il triennio 2004- 2006**

DESCRIZIONE	AZIONI POSITIVE
<b>1. COMMISSIONI PER CONCORSI</b>	- Assicurare la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile
<b>2. BANDO DI CONCORSO</b>	- Realizzazione di bandi di concorso nei quali sia contemplato sia l'utilizzo del genere maschile che del genere femminile
<b>3. PROVE DI CONCORSO</b>	- Stabilire nelle selezioni requisiti d'accesso e prove di valutazione che non discriminino i candidati di sesso femminile
<b>4. AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE</b>	- Programmazione di iniziative formative atte a favorire l'inserimento di personale con problemi di handicap e il reinserimento di personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze familiari o personali.
<b>5. FORMAZIONE</b>	- Programmare formazione sulle tematiche delle pari opportunità al personale maschile e femminile dell'ente. - Incoraggiare la presenza della donna ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati o finanziati dall'Ente, per favorire la presenza del personale femminile nei ruoli di vertice.
<b>6. ORARIO DI LAVORO</b>	- Sperimentare con le OO.SS nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al telelavoro e al part time, - Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

**PER OGNI INTERVENTO PROGRAMMATO VENGONO DI SEGUITO INDICATE LE AZIONI  
ATTRAVERSO LE QUALI RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO.**

PROGETTO N. 1	COMMISSIONE PER CONCORSI
<b>1. ANALISI DEI PROBLEMI E DEI BISOGNI</b>	Scarsa presenza di personale femminile nelle commissioni d'esame e di concorso, specie nei concorsi per il reclutamento di figure professionali ad alta specializzazione tecnica
<b>2. FINALITÀ E STRATEGIE</b>	Predisposizione di appositi vincoli all'interno del regolamento dei concorsi riguardanti la composizione delle Commissioni d'esame e di concorso, assicurando la presenza nelle stesse di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e privilegiando la scelta dei componenti femminili per la valutazione delle professionalità ad alta specializzazione tecnica
<b>3. OBIETTIVI GENERALI</b>	Modifica del regolamento per l'accesso ai posti dell'Ente onde

	potenziare la presenza femminile all'interno delle commissioni d'esame e di concorso
<b>4. RISULTATI ATTESI</b>	Maggiore coinvolgimento del personale femminile nelle selezioni quali componenti delle commissioni di concorso
<b>5. SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI</b>	Responsabile e Funzionari del Servizio Personale
<b>6. TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE</b>	Entro un semestre dall'approvazione del piano di azioni positive
<b>7. RISORSE UMANE DA IMPIEGARE</b>	Responsabile e Funzionari del Servizio Personale
<b>8. FONTI FINANZIARIE</b>	Costo indotto relativo agli operatori del servizio personale

<b>PROGETTO N. 2</b>	<b>BANDO DI CONCORSO</b>
<b>1. ANALISI DEI PROBLEMI E DEI BISOGNI</b>	Bandi di Concorso strutturati su un'ottica maschile, tendenzialmente rivolti ad un pubblico di genere maschile
<b>2. FINALITÀ E STRATEGIE</b>	Assicurare a tutti i candidati, di entrambi i sessi, le stesse opportunità professionali e gli stessi diritti in materia di accesso al lavoro, senza vincoli discriminatori.
<b>3. OBIETTIVI GENERALI</b>	Realizzazione di bandi di concorso nei quali sia contemplato l'utilizzo sia del maschile che del femminile
<b>4. RISULTATI ATTESI</b>	Assicurare una maggiore equità nelle possibilità d'accesso ad incarichi professionali negli Enti Pubblici.
<b>5. SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI</b>	Responsabile e Funzionari e Servizio Personale
<b>6. TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ogni volta che viene redatto un bando di concorso</li> <li>- - monitoraggio annuale sui bandi di concorso approvati</li> </ul>
<b>7. RISORSE UMANE DA IMPIEGARE</b>	Responsabile e Funzionari del Servizio Personale
<b>8. FONTI FINANZIARIE</b>	Costo indotto relativo agli operatori del servizio personale.

<b>PROGETTO N. 3</b>	<b>PROVE DI CONCORSO</b>
<b>1. ANALISI DEI PROBLEMI E DEI BISOGNI</b>	Tempi, durata e modalità di svolgimento delle prove di concorso sono molto spesso incompatibili con gli impegni familiari -parentali delle candidate donne. Frequentemente non vengono tenute in considerazione le loro reali esigenze. Esse, infatti, riscontrano numerose difficoltà nel sostenere le prove di concorso, a causa di gravosi impegni quotidiani.
<b>2. FINALITÀ E STRATEGIE</b>	Offrire le stesse possibilità professionali anche alle donne, modificando in un'ottica di genere le modalità di svolgimento delle prove di concorso, senza vincoli discriminatori.
<b>3. OBIETTIVI GENERALI</b>	Per sostenere la partecipazione del genere femminile alle prove per concorsi pubblici, l'Ente formalizzerà la promozione delle pari opportunità prevedendo in coda al testo di ogni bando la dicitura "Il Comune di ..... promuove azioni positive e garantisce le pari opportunità nel reclutamento e nell'accesso al lavoro. Le donne sono invitate a partecipare alla presente selezione", stabilendo, inoltre, compatibilmente con le possibilità e le esigenze organizzative dell'ente, degli orari per lo svolgimento della prova che tengano in considerazione le normali esigenze delle candidate donne. I requisiti per l'accesso ai concorsi non dovranno discriminare le candidate di sesso femminile. Verranno, inoltre, previste prove di concorso che, per le modalità e lo svolgimento delle

	medesime non penalizzino le candidate di sesso femminile.
<b>4. RISULTATI ATTESI</b>	nelle selezioni stabilire prove di valutazione che non discriminino i candidati di sesso femminile
<b>5. SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI</b>	Responsabile e Funzionari del Servizio Personale
<b>6. TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE</b>	monitoraggio annuale sulla reale applicazione delle linee guida nelle prove delle selezioni pubbliche.
<b>7. RISORSE UMANE DA IMPIEGARE</b>	Responsabile e Funzionari del Servizio Personale
<b>8. FONTI FINANZIARIE</b>	Costo indotto relativo agli operatori del servizio personale.

<b>PROGETTO N. 4</b>	<b>AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE</b>
<b>1. ANALISI DEI PROBLEMI E DEI BISOGNI</b>	<p>L'inserimento nell'ambiente lavorativo di una persona con handicap o il rientro da una maternità o da un'assenza prolungata motivata da esigenze familiari o personali è sempre problematico, in quanto la persona disabile che entra in servizio o la persona che è rimasta fuori dall'ambiente lavorativo fatica a inserirsi nel contesto e ha bisogno di essere accompagnata ed adeguatamente motivata.</p> <p>Nel caso del rientro si potrebbe realizzare un clima sfavorevole, con rivalità, acredine, gelosie, resistenze e volontà di prevaricazione verso chi si appresta al recupero delle mansioni ricoperte in precedenza da parte dei soggetti che operano nella stessa struttura e che nel frattempo hanno ricoperto temporaneamente quel ruolo in sostituzione. Si possono verificare inoltre fenomeni mobbizzanti anche nei confronti di soggetti con un percorso formativo articolato e un curriculum professionale che evidenzia molteplicità di capacità, di conoscenze trasversali acquisite e di spinta propositiva all'ottimizzazione del servizio stesso.</p>
<b>2. FINALITÀ E STRATEGIE</b>	<p>Valorizzare il ruolo del personale disabile, del personale che rientra dalla maternità o da un'assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o personali, offrendo loro pari opportunità.</p> <p>Programmare da parte di chi ha ricoperto in precedenza il ruolo dell'assente in sua vece, o dal responsabile di servizio, un affiancamento della persona, predisponendo, se necessarie, iniziative formative per colmare le eventuali lacune, che coinvolgano anche i colleghi di lavoro, atte a rimetterlo/la in condizione di poter operare in una situazione protetta e sotto controllo. Evitare situazioni di sviluppo di mobbing orizzontale</p>
<b>3. OBIETTIVI GENERALI</b>	<p>Le misure sopra previste consentiranno di fare chiarezza sui ruoli e le responsabilità onde evitare demansionamenti e isolamenti in conseguenza della ripresa lavorativa dopo lunghi periodi di assenza.</p> <p>Lo studio delle mansioni e delle responsabilità facenti capo ad ogni unità operativa, consentirà inoltre di individuare le operazioni di routine che in caso di assenze o malattia possono essere delegate temporaneamente ad altri.</p> <p>L'obiettivo è quello di creare un clima di collaborazione, di interscambiabilità dei ruoli e di assertività che favoriscano il reciproco aiuto, sostegno e lo spirito di gruppo.</p>



<b>4. RISULTATI ATTESI</b>	Attraverso l'individuazione delle specifiche attitudini individuali del soggetto, della sua professionalità e l'analisi dei compiti relativi alle mansioni del ruolo ricoperto si può procedere alla realizzazione di un percorso informatico, informativo e formativo mirato alla riqualificazione professionale onde consentire di recuperare le informazioni necessarie per riprendere il lavoro anche dopo un periodo di assenza prolungata.
<b>5. SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI</b>	Più che l'impiego di docenti esterni alla struttura, che non sempre sono in linea con le problematiche dell'ambito lavorativo, è auspicabile l'impiego di personale interno idoneo e qualificato. Le misure atte ad agevolare il reinserimento lavorativo saranno previste non solo ai livelli più alti, ma anche a quelli bassi e intermedi.
<b>6. TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE</b>	Quando si verificano le condizioni sopra descritte
<b>7. RISORSE UMANE DA IMPIEGARE</b>	Il personale del Servizio interessato.
<b>8. FONTI FINANZIARIE</b>	Costo indotto relativo al personale dei servizi coinvolti.

<b>PROGETTO N. 5</b>	<b>FORMAZIONE</b>
<b>1. ANALISI DEI PROBLEMI E DEI BISOGNI</b>	Al fine di promuovere le tematiche di pari opportunità all'interno dell'ente e per sensibilizzare sulle tematiche di genere e sulle problematiche di progressione di carriera orizzontale e verticale delle donne è necessario programmare dei seminari di sensibilizzazione e informazione e dei corsi di formazione al personale maschile e femminile, cercando di incrementare la presenza di donne ai corsi di formazione e specializzazione organizzati o finanziati dall'ente per favorire la presenza del personale femminile nei vertici.
<b>2. FINALITÀ E STRATEGIE</b>	Questi corsi devono essere rivolti a tutte le tipologie di dipendenti, dai livelli più bassi a quelli intermedi e non solo ai quadri e ai dirigenti e devono essere tenuti da personale interno all'ente con una preparazione adeguata oltre che per studio anche per professionalità acquisita in itinere, in quanto meglio a conoscenza delle problematiche e della organizzazione interna e questo servirà a promuovere comportamenti basati sul principio di pari opportunità
<b>3. OBIETTIVI GENERALI</b>	I corsi saranno tenuti in orario lavorativo e ripetuti in più giornate per permettere la partecipazione di tutti i lavoratori all'interno di una unità operativa a rotazione ed evitare discriminazioni di genere. Si dovrebbe fare una analisi delle competenze di ogni partecipante ai corsi per monitorare la situazione del personale nei vari profili e fare dei potenziamenti mirati ad hoc alla riqualificazione professionale, iniziative di mentoring e formazione specifica per sostenere l'accesso delle donne ai ruoli dirigenziali e in modo da potenziare non solo l'offerta di servizi verso l'esterno orientata alla customer satisfaction, e quindi rafforzare la mission, ma creare delle equipe di consulenti esperti nella area di riferimento per la ottimizzazione del funzionamento degli uffici come succede nelle aziende private.

<b>4. RISULTATI ATTESI</b>	Avere la persona giusta al posto giusto.
<b>5. SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI</b>	Responsabile e funzionari dell'ufficio personale La promozione del corso dovrà avvenire in modo capillare per raggiungere tutti i settori/aree dell'Ente (es. brochure scaricabile via intranet) al fine di creare buone prassi.
<b>6. TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE</b>	Attraverso un questionario sul tema, monitorare la situazione generale dell'ente per comprendere le reali aspettative dei dipendenti e organizzare una programmazione adeguata di corsi sulle tematiche di pari opportunità.
<b>7. RISORSE UMANE DA IMPIEGARE</b>	Responsabile e Funzionari e Servizio Personale
<b>8. FONTI FINANZIARIE</b>	Costo indotto relativo agli operatori del servizio personale.

<b>PROGETTO N. 6</b>	<b>ORARIO DI LAVORO</b>
<b>1. ANALISI DEI PROBLEMI E DEI BISOGNI</b>	Costante aumento di richieste di flessibilità di orario e di modifica del rapporto di lavoro per sopravvenute esigenze familiari di tipo transitorio.
<b>2. FINALITÀ E STRATEGIE</b>	Il progetto si propone di ricercare soluzioni organizzative per venire incontro al personale che per esigenze transitorie richiede di effettuare la prestazione lavorativa con modalità diverse o richiede una particolare articolazione oraria. Il personale che ne faccia richiesta, in presenza di documentati motivi personali e familiari, sarà autorizzato ad effettuare un orario flessibile per un periodo di tempo limitati. Per tali periodi, nell'ambito dell'orario di servizio, il dipendente, potrà concordare una diversa articolazione dell'orario di lavoro direttamente con il proprio Responsabile di Servizio con l'obbligo, comunque, delle 36 ore settimanali. In accordo con le Organizzazioni Sindacali, poi, potranno essere definite forme di flessibilità oraria in presenza di particolari condizioni e anche forme di sperimentazione del telelavoro. Tale forma flessibile sarà accordata in via principale alle dipendenti che ne facciano richiesta per motivi di assistenza e cura nei confronti di disabili, minori e anziani.
<b>3. OBIETTIVI GENERALI</b>	Garantire il soddisfacimento delle richieste di flessibilità oraria per sopravvenute esigenze familiari di tipo transitorio
<b>4. RISULTATI ATTESI</b>	Concertazione sindacale in materia di orario di lavoro. Potenziamento degli strumenti di flessibilità riguardanti gli orari e le forme di lavoro
<b>5. SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabili di tutti i servizi</li> <li>- Delegazione trattante di parte pubblica e OO.SS.</li> <li>- Eventuale collaborazione della Consigliera di Parità per le conoscenze specifiche di buone prassi.</li> </ul>
<b>6. TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE</b>	Tempi di risposta adeguata al verificarsi delle condizioni sopra descritte
<b>7. RISORSE UMANE DA IMPIEGARE</b>	Responsabile e Funzionari del Servizio Personale e altri Responsabili di Servizio
<b>8. FONTI FINANZIARIE</b>	Costo indotto relativo agli operatori del servizio personale e ai vari Responsabili di servizio. Eventuale investimento relativo a nuovo materiale informatico, per il caso di sperimentazione del telelavoro

logo  
Ministero del Lavoro e  
delle Politiche Sociali

logo  
Regione o Provincia

## SCHEDA INFORMATIVA

### GUIDA ALLA COSTITUZIONE DEL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

La costituzione del Comitato Pari Opportunità nelle aziende pubbliche è il primo passo per la realizzazione delle Politiche di Pari Opportunità.

Il Comitato Pari Opportunità usualmente è un organismo misto azienda-sindacato, generalmente paritetico (con uguale numero di componenti). La pariteticità è una buona qualità, che consente un confronto alla pari tra azienda e rappresentanti delle lavoratrici che debbono lavorare fianco a fianco.

Fasi per la costituzione	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Consultare il proprio CCNL di categoria, per vedere se sono previste norme per la costituzione e la regolamentazione</li> <li>▪ Coinvolgere le RSU e la Direzione Aziendale</li> </ul>
Regolamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Deve essere redatto un regolamento che precisi i compiti e le modalità di funzionamento</li> </ul>
Compiti	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Presidio contro le discriminazioni dirette ed indirette</li> <li>▪ Sensibilizzazione sulle Pari Opportunità</li> <li>▪ Informazioni sulle normative che riguardano le lavoratrici</li> <li>▪ Ricerche sulla condizione delle lavoratrici</li> <li>▪ Raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'Amministrazione è tenuta a fornire</li> <li>▪ Formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa</li> <li>▪ Promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché a realizzare azioni positive, ai sensi della legge n. 125/1991</li> <li>▪ Analisi nei percorsi di carriera della dirigenza di prima e di seconda fascia nella pubblica amministrazione</li> </ul>
Durata e Funzionamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Il Comitato rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato</li> <li>▪ Il Comitato si riunisce trimestralmente o su richiesta di almeno 3 componenti</li> </ul>
Obblighi per l'ente	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Il Comitato deve essere sentito in relazione alla redazione dei Piani Triennali, ai sensi dell'art. 7 comma 5 del Decreto Legislativo 196/2000</li> <li>▪ Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali devono essere sentite le proposte formulate dal Comitato pari opportunità, per ciascuna delle materie sottoindicate, al fine di prevedere misure che favoriscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici:</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ percorsi di formazione mirata del personale sulla cultura delle pari opportunità in campo formativo e alle politiche di riforma con particolare riguardo allo sviluppo della cultura di genere nella Pubblica Amministrazione;</li> <li>○ azioni positive, con particolare riferimento alle condizioni di accesso ai corsi di formazione e aggiornamento e all'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate;</li> <li>○ iniziative volte a prevenire o reprimere molestie sessuali nonché pratiche discriminatorie in generale;</li> <li>○ flessibilità degli orari di lavoro;</li> <li>○ fruizione del part-time;</li> <li>○ processi di mobilità</li> </ul>
Composizione	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Il Comitato è presieduto da un rappresentante dell'Amministrazione, è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione</li> <li>▪ È prevista una segretaria che verbalizza tutte le riunioni</li> </ul>
Risorse	Gli enti assicurano, mediante specifica disciplina, le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento del Comitato
Normativa di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ CCNL (1998/2001)</li> <li>▪ Decreto Legislativo 196/2000</li> <li>▪ D.P.R. 268 del 1987, art. 7</li> <li>▪ D.P.R. 333 del 1999, art. 28</li> <li>▪ Decreto Legislativo 29 del 1993, art. 47</li> </ul>
Note	Per maggiori informazioni e aggiornamento sulle novità in materia di Pari Opportunità consultare il <b>sito delle Consigliere di Parità – link .....</b> – <b>e-mail .....</b>

## REGOLAMENTO DEL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

1. È istituito, ai sensi della normativa vigente, il Comitato di Ente Pari Opportunità uomo-donna.
2. Il Comitato di Ente Pari Opportunità uomo-donna promuove l'affermazione della differenza di genere e della pari dignità delle persone, al fine di migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro e valorizzare pienamente le risorse umane.

1. Il Comitato, presieduto dal ..... ( indicare se Sindaco, Presidente della Provincia o della Regione) o da un/a suo/a delegato/a, è costituito da un/a componente designato/a da ognuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL e presenti nell'Ente e da un pari numero di dipendenti in rappresentanza dell'Amministrazione.
2. I componenti del Comitato sono nominati con deliberazione della Giunta ..... (indicare il livello territoriale comunale, provinciale, regionale), previa acquisizione delle designazioni sindacali ai sensi del comma 1. Con la medesima deliberazione la Giunta nomina altresì, individuandola/o tra i membri del Comitato, una/un Vicepresidente con funzioni di sostituzione del Presidente o del suo delegato in caso di assenza o impedimento. Il Comitato dura in carica per l'intero mandato del Consiglio ..... (indicare il livello territoriale comunale, provinciale, regionale).
3. I/Le componenti del Comitato che risultino assenti ingiustificati per almeno tre sedute consecutive decadono e verrà richiesta la loro sostituzione
4. L'attività svolta in qualità di componente il Comitato è considerata a tutti gli effetti attività di servizio.
5. I/Le componenti del Comitato possono essere rieletti/e.

Il Comitato, per il perseguimento delle sue finalità:

- a) propone piani di Azioni Positive ai sensi della Legge 125/1991, per assicurare una reale parità tra donne e uomini;
- b) formula proposte in ordine alle seguenti materie: accesso e progressione di carriera, attribuzione di incarichi e responsabilità, mansioni, mobilità, formazione e aggiornamento professionale, orario di lavoro nonché altre materie particolarmente rilevanti per la condizione del personale;
- c) realizza ricerche, indagini, studi e progetti per promuovere e consolidare condizioni di pari opportunità tra il personale;
- d) esprime pareri preventivi e osservazioni sugli atti di interesse generale riguardanti le politiche di gestione del personale;
- e) promuove iniziative volte a dare attuazione alle direttive CEE per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone;
- f) elabora proposte in merito a specifiche problematiche concernenti l'organizzazione del lavoro quali l'educazione alla salute, la sicurezza e l'igiene sul lavoro, con particolare attenzione alla maternità;
- g) valuta i fatti segnalati riguardanti situazione di discriminazione diretta e/o indiretta e formula proposte in merito, nel rispetto dei principi della legge sulla privacy;
- h) relaziona, preferibilmente una volta all'anno, entro il 31 ottobre, al Consiglio ..... (indicare il livello territoriale comunale, provinciale, regionale) sulle attività svolte e sulle condizioni oggettive delle lavoratrici e dei lavoratori;
- i) svolge attività di pubblicizzazione e sensibilizzazione nei confronti del personale sulle tematiche inerenti le pari opportunità e la differenza di genere;
- j) I) assolve ad ogni altro compito ad esso attribuito da norme di legge e/o da regolamenti e dal CCNL.

1. Il Comitato si riunisce almeno una volta al mese, su convocazione del/la Presidente.
2. La convocazione in forma scritta deve pervenire almeno cinque giorni prima ai/alle componenti e deve contenere l'ordine del giorno, predisposto dal/la Presidente, tenendo conto delle richieste degli/delle altri/e componenti.
3. Nei casi di urgenza il/la Presidente, il/la Vicepresidente o la maggioranza assoluta dei/delle componenti può chiedere la convocazione straordinaria. In tal caso è sufficiente il preavviso, anche verbale, di ventiquattro ore.
4. Il/La Presidente rappresenta il Comitato, lo convoca, lo presiede, predispone l'ordine del giorno e assicura la regolarità della discussione.
5. Il Comitato è validamente costituito con l'intervento di almeno la metà dei/delle componenti.
6. Il Comitato decide sugli argomenti iscritti all'ordine del giorno con la maggioranza assoluta dei presenti.
7. Per lo svolgimento della propria attività il Comitato può suddividersi in laboratori. I laboratori si riuniscono senza formalità operative ogni volta che lo ritengono opportuno. Il/La responsabile del laboratorio, a conclusione delle attività, è tenuto/a a relazionare al Comitato in seduta plenaria.

1. Per garantire la funzionalità del Comitato di Ente l'Amministrazione istituisce un apposito capitolo di Bilancio, sul quale finanziare le attività del Comitato stesso. Il Comitato utilizza altresì eventuali fondi messi a disposizione dall'Unione Europea, dallo Stato o da altri soggetti pubblici e privati, con le modalità previste dalla legge e dal Piano Esecutivo di Gestione.
2. L'amministrazione, salvi i vincoli di riservatezza, è tenuta a fornire al Comitato tutti gli atti, le informazioni e la documentazione necessaria per lo svolgimento dei suoi compiti e per il raggiungimento dei suoi obiettivi.
3. Per lo svolgimento della propria attività il Comitato può avvalersi della collaborazione di esperti/e.
4. Il Comitato ha facoltà di organizzare, in orario di lavoro, fino ad un massimo di tre incontri all'anno con i dipendenti e le dipendenti, dandone preavviso all'Amministrazione, almeno 15 giorni prima dell'iniziativa.
5. L'Amministrazione autorizza i/le dipendenti interessati/e a partecipare agli incontri.
6. Le funzioni di segreteria e di supporto, compresa la verbalizzazione delle riunioni del Comitato, sono svolte dal personale appartenente all'Ufficio Pari Opportunità.

1. L'Amministrazione assicura al Comitato l'informazione preventiva sugli argomenti oggetto della contrattazione decentrata e la trasmissione tempestiva dei documenti preparatori.
2. Le proposte formulate dal Comitato, nello svolgimento della sua attività e tese a creare condizioni di pari opportunità, sono trasmesse alle OO.SS. e all'Amministrazione.
3. Al fine di verificare lo stato di applicazione delle misure di pari opportunità, sono previsti incontri annuali:
  - a. uno all'inizio dell'anno, tra Amministrazione, OO.SS. e Comitato Pari Opportunità;
  - b. due con cadenza semestrale tra Amministrazione e Comitato Pari Opportunità;
  - c. due sempre con cadenza semestrale tra OO.SS. e Comitato Pari Opportunità.
4. I risultati di tali verifiche saranno comunicati a tutte le risorse umane dell'Ente, ai sensi dell'articolo seguente.

L'Amministrazione Comunale si impegna a garantire la massima informazione e diffusione dei principi, degli obiettivi e degli interventi del Comitato di Ente, al fine di promuovere e consolidare una gestione delle risorse umane coerente con i principi della pari opportunità e della differenza di genere.



## PROTOCOLLO D'INTESA

Premesso che

la legge 53/2000 promuove:

- un equilibrio tra i tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione mediante l'istituzione dei congedi ai genitori e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di handicap;
- l'istituzione del congedo per la formazione continua e l'estensione dei congedi per la formazione
- il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale

Considerando che

- il tempo oggi assume una rilevanza fondamentale diventando una risorsa preziosa da investire strategicamente e oculatamente
- nelle città come nei luoghi di lavoro i ritmi di vita e l'uso del tempo diventano sempre più difficili da gestire
- i singoli/le singole devono rapportarsi sempre più con un sistema socio-economico molto complesso,
- è opportuno realizzare gli indirizzi della legge n. 53 dell'8.03.2000 dove all'articolo 9 si prevede l'accordo tra le Organizzazioni Sindacali Datoriali e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e delle lavoratrici

Valutato che

..... è Associazione con finalità di rappresentanza, tutela, promozione, organizzazione, sviluppo delle Imprese Sociali e degli Enti cooperativi e mutualistici in tutti i settori produttivi con circa ..... Cooperative e oltre ..... fra soci/socie e lavoratori/trici

è interessata a promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro in favore di quelle cooperative che prevedono la diffusione di azioni positive per la flessibilità

le Organizzazioni Sindacali, la cui attività prevalente è quello di rappresentanza e di sostegno dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, sono parimenti interessate alle finalità di cui sopra

si conviene

di stabilire un **Protocollo d'Intesa** tra ..... della provincia di ..... e le OO.SS comparativamente rappresentative per individuare, all'interno degli accordi territoriali interaziendali o aziendali stipulati dalle categorie titolate alla negoziazione, ogni progetto promosso da singole aziende o gruppi di aziende, allo scopo di:

- formulare azioni positive aventi lo scopo di gestire gli effetti sull'organizzazione del lavoro di azioni di ridistribuzione delle responsabilità familiari;
- promuovere azioni che contribuiscano a sostenere l'obiettivo di tutelare le persone all'interno dell'ambito lavorativo anche quando sono genitori;
- creare forme di flessibilità individuale degli orari e dell'organizzazione del lavoro individuando a tale scopo gli strumenti specifici per ogni settore nel rispettivo C.C.N.L., intendendosi per tali, ad esempio : part time orizzontale e verticale (art. 34 del C.C.N.L. pulizie multiservizi; art. 21 del C.C.N.L. coop. pesca; art. 1 bis del C.C.N.L. coop. metalmeccanica; art. 30 bis del C.C.N.L. coop. edilizia; art. 77 del C.C.N.L. commercio coop. di consumo; art. 27 del C.C.N.L. coop. sociali; art. 18 del C.C.N.L. coop. agro-alimentari e consorzi; art. 5 del C.I.P.L. avicunicolo), il telelavoro (art. 30 del C.C.N.L. coop. sociali), la flessibilità di entrata e di uscita, la banca delle ore( art. 84 del C.C.N.L. commercio coop. di consumo; art. 17 del C.I.P.L. avicunicolo; art. 11 del C.I.P.L. agricolo) la flessibilità sui turni e l'orario continuato per consentire una gestione duttile, meno penalizzante economicamente e professionalmente da destinare, in via prioritaria a donne con bambini fino a otto anni di età o dodici in caso di affido o di adozione;

- realizzare corsi di formazione, riqualificazione e orientamento per il rientro nei luoghi di lavoro al termine del periodo di congedo;
- sviluppare l'equità sociale nell'uso del tempo.

Letto, firmato e sottoscritto:

.....

OO.SS

ASS. POLITICHE DEL LAVORO

ASS. PARI OPPORTUNITÀ

CONSIGLIERA DI PARITÀ

**PROTOCOLLO D'INTESA**

promosso dalla Provincia di \_\_\_\_\_  
e dall'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di \_\_\_\_\_

Le parti

API provinciale di \_\_\_\_\_

OO.SS. \_\_\_\_\_

Premesso che

la legge 53/2000 promuove:

- un equilibrio tra i tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione mediante l'istituzione dei congedi ai genitori e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di handicap;
- l'istituzione del congedo per la formazione continua e l'estensione dei congedi per la formazione
- il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale

la Provincia di \_\_\_\_\_, che ha già avviato un'azione di informazione e di sensibilizzazione per far conoscere le opportunità previste dalla Legge 53/2000, intende assumere un ruolo di supporto, ai fini dell'attuazione dell'art. 9 della Legge 53/2000, così come previsto dall'ultimo comma art. 2 del decreto interministeriale 15 maggio 2001

Considerato che

- il tempo assume a fronte dei ritmi di lavoro ed alle nuove esigenze di qualità della vita una maggiore rilevanza ed un valore aggiunto rispetto al passato, diventando così una risorsa preziosa ed indispensabile da utilizzare strategicamente ed oculatamente, in una realtà in costante divenire e con un sistema socio-economico sempre più complesso

Preso atto che

- l'API provinciale di ..... è Associazione datoriale con finalità di rappresentanza, tutela, promozione, organizzazione, sviluppo delle Piccole e Medie Imprese Industriali;
- l'API provinciale di ..... nella veste sopra richiamata, è interessata, orientata ed impegnata a promuovere ed incentivare presso le aziende un'organizzazione del lavoro ed una gestione delle risorse umane che concilino tempi di vita e di lavoro
- le Organizzazioni Sindacali, quali organismi di rappresentanza e di sostegno dei diritti e dei doveri dei lavoratori e delle lavoratrici, sono parimenti interessate alle finalità di cui sopra

ravvisata

l'opportunità di promuovere e incentivare presso le aziende forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare i tempi di vita e di lavoro secondo gli indirizzi della Legge n. 53/2000, art. 9, il quale prevede altresì il previo accordo tra le Organizzazioni Sindacali Datoriali e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e delle lavoratrici

convengono

con il presente Protocollo d'Intesa un rapporto di collaborazione proficua e sistematica per avviare azioni specifiche sperimentali, così come prevista dall'art. 9 sopraccitato, valorizzando altresì progetti pilota quali strumento determinante per la creazione di processi orientati al fine di:

- sperimentare all'interno degli accordi contrattuali stipulati dalle categorie titolate alla negoziazione come già previsto dalla contrattazione collettiva, forme di flessibilità degli orari e

dell'organizzazione del lavoro quali ad esempio : part time orizzontale e verticale (art. 10 del C.C.N.L. Unionchimica; art. 33 del C.C.N.L. Uniontessile; art. 13 del C.C.N.L. Legno Unital Confapi; art. 38 del C.C.N.L. AUIL Lavanderie Industriali; art. 12 del C.C.N.L. Unionchimica di consumo; art. 26/27 del C.C.N.L. Unigec-Unimatica Confapi (Settore Informatica); art. 1 del C.C.N.L. Uniontessile; art. 34 del C.C.N.L. Imprese di Pulizia Confapi; art. 8 del C.C.N.L. Metalmeccanica Confapi; art. 41 del C.C.N.L. Commercio), nonché la flessibilità di entrata e di uscita, la banca delle ore, la flessibilità sui turni e l'orario continuato per consentire una gestione duttile, ma nel contempo non professionalmente penalizzante da destinare, in via prioritaria a lavoratrici/lavoratori con bambini fino a otto anni di età o dodici in caso di affido o di adozione;

- promuovere azioni che consentano alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forma di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro;
- formulare azioni positive aventi lo scopo di gestire gli effetti sull'organizzazione del lavoro promuovendo una migliore gestione del tempo ad esso dedicato, in modo da renderlo più funzionale alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché alle esigenze dell'azienda. La flessibilità viene proposta alle aziende associate e alle aziende industriali in genere anche attraverso la divulgazione di azioni positive per la flessibilità e la fornitura dei servizi all'uopo dedicati, come meccanismo organizzativo attraverso il quale attivare progetti per favorire la conciliazione tra vita lavorativa e familiare e organizzazione del lavoro, con lo scopo di stimolare e produrre elementi di innovazione nella gestione del personale nelle aziende, onde sostenere lo sviluppo, la diffusione e la messa a regime di azioni positive, favorendo i rapporti con le autonomie locali per dotare di servizi adeguati le zone produttive aziendali, anche attraverso sperimentazioni avanzate e concordate;
- promuovere ed anche direttamente realizzare corsi di formazione, riqualificazione e aggiornamento delle lavoratrici e dei lavoratori per il rientro nei luoghi di lavoro al termine del periodo di congedo.

*Fatto, letto, e sottoscritto a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_:*

*Per API di..... \_\_\_\_\_*

*Per le Organizzazioni Sindacali \_\_\_\_\_*

*Assessore Politiche del Lavoro*

*Assessore Pari Opportunità*

*Consigliera di Parità*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_